

LAPORAN PENELITIAN TERAPAN
PERBANDINGAN EFEKTIVITAS PELATIHAN *OFFLINE*
DAN *ONLINE* PENGGUNAAN *BASIC SAFETY* PADA PT
SEMEN TONASA



Disusun oleh:

Nur Alam Dika Astuti (20211099)

PROGRAM STUDI BISNIS DIGITAL SARJANA TERAPAN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2025

**PERBANDINGAN EFEKTIVITAS PELATIHAN *OFFLINE* DAN *ONLINE*
PENGUNAAN *BASIC SAFETY* PADA KARYAWAN PT SEMEN
TONASA**

Laporan Penelitian Terapan

**Laporan penelitian ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan
jenjang Sarjana Terapan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam
Indonesia**

Nur Alam Dika Astuti

202011099

**Program Studi Bisnis Digital Sarjana Terapan
Fakultas Bisnis Dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

**PERBANDINGAN EFEKTIVITAS PELATIHAN KARYAWAN *OFFLINE*
DAN *ONLINE* PENGGUNAAN *BASIC SAFETY* DI PT SEMEN TONASA**



Nama : Nur Alam Dika Astuti
No. Mahasiswa : 202011099
Program Studi : Bisnis Digital

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

pada tanggal: 26 Februari 2025

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Tri Lestari', is written over the printed name of the supervisor.

(Tri Lestari Wahyuning Utami, SE., M.Sc.)

PERNYATAAN BEBAS PENJIPLAKAN

“Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa laporan penelitian terapan ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 30 April 2025

Penulis,



Nur Alam Dika Astuty

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN

LAPORAN PENELITIAN TERAPAN

Telah dipertahankan/diujikan dan disahkan
untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Terapan Bisnis Digital. Fakultas Bisnis dan Ekonomika.
Universitas Islam Indonesia

Nama: : Nur Alam Dika Astuti

No. Mahasiswa: : 20211099

Program Studi: : Bisnis Digital

Yogyakarta, 13 Maret 2025

Disahkan oleh:

Penguji 1 : Tri Lestari Wahyuning Utami, S.E., M.Sc.

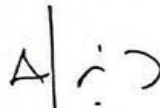
Penguji 2 : Khoirina Noor Anindya, S.E., M.Sc.



Mengetahui

Ketua Program Studi

Bisnis Digital



(Arief Darmawan, S.E., M.M)



**FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA**

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

Bismillahirrahmannirrahim,

Pada Semester Ganjil 2024/2025, hari Selasa, 3 Maret 2025, Program Studi Bisnis Digital Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian **Tugas Akhir** yang disusun oleh :

Nama : Nur Alam Dika Astuti
NIM : 20211099
Judul : Perbandingan Efektivitas Pelatihan Offline dan Online Penggunaan Basic Safety di PT Semen Tonasa
Dosen Pembimbing : Tri Lestari Wahyuning Utami, S.E., M.Sc.

Berdasarkan hasil rapat Panitia Ujian, maka mahasiswa tersebut dinyatakan:

LULUS / ~~TIDAK LULUS~~

Nilai : **A/B**

Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan, akan diadakan pembetulan dan perbaikan sebagaimana mestinya.

Dosen Penguji

Tri Lestari Wahyuning Utami, S.E., M.Sc.

Khoirina Noor Anindya, S.E., M.Sc.

Mengetahui
Universitas Islam Indonesia – Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Program Studi D4 Bisnis Digital



~ ~ ~
Mawani, S.E., M.M.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui perbandingan efektivitas pelatihan offline dan pelatihan online dalam meningkatkan pemahaman karyawan di PT Semen Tonasa, (2) Mengukur perbedaan signifikan Tingkat pemahaman karyawan pelatihan terhadap materi pelatihan berdasarkan metode pelatihan yang digunakan baik *offline* maupun *online*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif pada PT Semen Tonasa. Data tersebut diperoleh melalui data primer berupa observasi, dokumentasi serta wawancara langsung kepada karyawan PT Semen Tonasa. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui website resmi PT Semen Tonasa dan jurnal penelitian terdahulu. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pelatihan *offline* lebih unggul dalam meningkatkan pemahaman praktis karyawan karena adanya simulasi langsung, sedangkan pelatihan online lebih efektif dalam menyampaikan teori dan membrikan fleksibilitas pembelajaran, (2) Pelatihan *offline* memiliki keunggulan dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan praktis karyawan sedangkan Pelatihan *online* lebih fleksibel dan efisien dari segi waktu dan biaya.

Kata Kunci: Efektivitas, Pelatihan *Offline*, Pelatihan *Online*, Pelatihan *Basic Safety*

ABSTRACT

This research aims to (1) determine the comparison of the effectiveness of offline training and online training in increasing employee understanding at PT Semen Tonasa, (2) Measure significant differences in the level of understanding of training employees towards training materials based on the training methods used both offline and online. This research uses a qualitative method with a descriptive approach at PT Semen Tonasa. This data was obtained through primary data in the form of observation, documentation and direct interviews with PT Semen Tonasa employees. This research also uses secondary data obtained through the official PT Semen Tonasa website and previous research journals. The results of this research show that (1) Offline training is superior in increasing employees' practical understanding due to direct simulations, while online training is more effective in conveying theory and providing learning flexibility, (2) Offline training has advantages in increasing employees' practical understanding and skills. while online training is more flexible and efficient in terms of time and costs.

Keywords: *Effectivity, Offline Training, Online Training, Basic Safety Training*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT atas segala karunia, nikmat, dan hidayah-Nya, sehingga tugas akhir laporan penelitian yang berjudul “Efektivitas Perbandingan Pemahaman Karyawan Pada Pelatihan *Offline* Dan *Online* Penggunaan Basic Safety Di PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep” dapat terselesaikan dengan baik. Penelitian ini merupakan wujud observasi penulis saat menjalani magang selama 5 (lima) bulan di V. Penulis berusaha menggali Efektivitas Perbandingan Pemahaman Karyawan Pada Pelatihan *Offline* Dan *Online* Penggunaan Basic Safety Di PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Laporan penelitian ini bertujuan untuk memenuhi syarat kelulusan sebagai Sarjana Terapan Bisnis Digital di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari dalam penyampaian pembahasan yang ada di tugas akhir ini jauh dari kata sempurna, dikarenakan keterbatasan akses perusahaan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu, saran dan kritik membangun dari semua pihak akan diterima oleh penulis. Semoga tugas akhir ini dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh penulis dan pembaca.

Dalam proses penyelesaian tugas akhir ini tidak lepas dari dukungan, kerja sama, dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang penulis hormati, di antaranya:

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, ST., M.Sc., PhD selaku Rektor Universitas Islam Indonesia yang menjadi figur teladan bagi penulis atas inspirasi dan dedikasi

beliau selama menjabat di Universitas Islam Indonesia.

2. Bapak Arief Darmawan, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Bisnis Digital Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Tri Lestari Wahyuning Utami, S.E, M.Sc selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu menyempatkan waktunya untuk memberikan ilmu, bimbingan, dan saran kepada penulis dalam proses penyelesaian tugas akhir.
4. Seluruh Dosen Bisnis Digital Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama di bangku perkuliahan.
5. Bapak dan Ibu tersayang yang selalu memberikan doa, kekuatan, semangat, dan motivasi kepada penulis, serta selalu menemani dan kebersamai penulis di segala kondisi dalam proses penyelesaian tugas akhir.
6. Kakak tersayang, Amirah dan Aminah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan tugas akhir.
7. Bapak chandra irawan saleh selalu manager dan Bapak Rustam Muin selaku Supervisor yang telah membantu dan memberikan perizinan kepada penulis untuk melakukan magang dan penelitian di LND PT Semen Tonasa.
8. Seluruh Karyawan LND Divisi Operasional yang memberikankan banyak bantuan dan kebaikan kepada penulis selama magang hingga proses penyelesaian tugas akhir.
9. Sahabat saya yang selalu membantu dan memberikan semangat kepada penulis, Defi Tamala, Sazkiyah Asiza, Andi Ucy meylani, Rizka Amelia, Intan Nuraeni.

10. Seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam proses penyelesaian tugas akhir yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan permintaan maaf atas segala kekurangan yang ada pada penyusunan tugas akhir ini.

Yogyakarta, 26 Februari 2025

Yang Menyatakan,



Nur Alam Dika Astuti

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PENJIPLAKAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Batasan Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Pelatihan	9
2.1.1 Pengertian Pelatihan	9

2.1.2	Jenis-Jenis Pelatihan	11
2.1.3	Metode Pelatihan	18
2.1.4	Efektivitas Pelatihan	23
2.1.5	Tolak Ukur untuk Menilai Efektivitas Pelatihan.....	23
2.1.6	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemahaman Karyawan dalam Pelatihan.....	26
2.2	Pemahaman Karyawan dalam Pelatihan <i>Online</i>	27
2.3	Pemahaman Karyawan dalam Pelatihan <i>Offline</i>	27
2.4	<i>Basic Safety</i>	28
2.4.1	Definisi <i>Basic Safety</i>	28
2.4.2	Jenis-Jenis <i>Basic Safety</i>	28
2.5	Penelitian Terdahulu	29
BAB III METODE PENELITIAN		42
3.1	Jenis Penelitian	42
3.2	Lokasi dan Subyek Penelitian	43
3.3	Populasi dan Sampel	43
3.4	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	44
3.5	Metode Analisis	46
3.6	Keabsahan Data	48
3.7	Tahapan Penelitian.....	49

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Gambaran Objek Penelitian.....	52
4.1.1 Sejarah PT Semen Tonasa.....	52
4.1.2 Visi dan Misi PT Semen Tonasa	52
4.1.3 Struktur Organisasi	53
4.1.4 Data Narasumber	54
4.2 Hasil dan Pembahasan	55
4.2.1 Pelatihan <i>Basic Safety</i> di PT Semen Tonasa	55
4.2.2 Platform <i>E-Learning</i> dan <i>Simulasi Offline Basic Safety</i> di PT Semen Tonasa.....	58
4.2.3 Efektivitas Pelatihan <i>Offline</i> di PT Semen Tonasa.....	62
4.2.4 Perbandingan Pelatihan <i>Offline</i> dan <i>Online Basic Safety</i>	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN	71

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 4.1 Profil Partisipan.....	54
Tabel 4.2 Perbandingan Pelatihan <i>Offline</i> dan <i>Online</i>	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Teknik Analisis Data Miles & Huberman.....	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	53
Gambar 4.2 Praktik <i>Offline</i> di Lapangan	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Profil Seluruh Partisipan	71
Lampiran 2. Interview Guide	74
Lampiran 3. Transkrip Wawancara	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam mencapai kesuksesan dan keunggulan Perusahaan. Karyawan yang kompeten, terampil, dan handal adalah asset utama yang membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya. Menurut Karuppu (2021), keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas standar SDM yang dimilikinya. Hal serupa diungkapkan oleh Wiliandari (2014) bahwa mutu organisasi sangat terkait erat dengan kualitas SDM. Di era globalisasi yang terus berubah, Perusahaan perlu beradaptasi dengan cepat. Menurut Sihombing & Vearwati (2020), perubahan didunia bisnis menurut SDM untuk memiliki kemampuan bersaing dalam menghadapi tantangan baru. Sejalan dengan itu, Ansah & Rota (2019) menyebutkan bahwa karyawan adalah asset utama Perusahaan, memainkan peran penting dalam kesuksesan organisasi.

Dalam menghadapi dinamika ekonomi global yang semakin kompetitif, Perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas dan mampu bersaing. Sayangnya, di Indonesia, kualitas SDM masih menghadapi tantangan serius. Berdasarkan hasil indeks Inovasi Global 2018-2020, Indonesia menduduki peringkat 85 dari 129 negara, mencerminkan kualitas SDM yang belum optimal. Hal ini menjadi perhatian serius, terutama dalam pengelolaan dan pengembangan SDM yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing Perusahaan ditingkat global.

Indonesia tidak bergerak dari peringkat 85 dan menduduki posisi kedua terakhir di ASEAN. Sebagian besar orang percaya bahwa sumber daya manusia

Indonesia tidak mampu menguasai teknologi dan menggunakan pengetahuan ini untuk meningkatkan laju industri. Ini adalah fenomena yang sangat mengkhawatirkan, sehingga memiliki implikasi penting bagi suatu negara, terutama organisasi di dalamnya, untuk pengelolaan kualitas dan pengembangan sumber daya manusia nya.

Salah satu cara meningkatkan kualitas SDM adalah melalui pelatihan. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2013, pelatihan kerja bertujuan untuk memberikan, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada Tingkat keterampilan tertentu. Dalam konteks ini, pelatihan dan pengembangan SDM menjadi sangat penting untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang dibutuhkan Perusahaan. Menurut Karim (2019), kualitas SDM yang terlatih sangat memengaruhi keberhasilan Perusahaan. Juwita (2019) menambahkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan penting yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Laporan yang diterbitkan oleh Towards Maturity (2018) menyatakan bahwa pelatihan *e-learning* memiliki kemampuan untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran hingga 60% terutama karena peserta dapat belajar sesuai ritme mereka sendiri. terutama karena metode ini memungkinkan karyawan untuk belajar kapan saja dan dimana saja. Pelatihan online sangat relevan karena fleksibilitas waktu dan tempat, terutama ditengah pandemi COVID-19 kemarin yang memaksa banyak perusahaan untuk beradaptasi dengan pembelajaran jarak jauh. Dalam industri berkembang pesat, seperti industry semen, karyawan dihadapkan pada

berbagai tantangan teknis dan operasional yang memerlukan keterampilan dan pemahaman mendalam, salah satunya yaitu PT Semen Tonasa.

PT Semen Tonasa, merupakan salah satu produsen semen terbesar di Indonesia yang didirikan pada tahun 1968 oleh Jenderal M. Yusuf, menempati lahan seluas 1.571 hektar yang beralamat di Desa Biring Ere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, sekitar 68 kilometer dari kota Makassar sangat menyadari pentingnya pelatihan dalam memastikan keselamatan, efisiensi, dan kualitas operasional. Dengan jumlah karyawan lebih dari 1.000 orang.

PT Semen Tonasa menghadapi kebutuhan untuk melatih karyawan dalam menghadapi proses produksi yang kompleks. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, terutama dalam penggunaan teknologi, pemahaman prosedur, dan penerapan standar keselamatan.

Karyawan PT. Semen Tonasa dihadapkan dengan berbagai tantangan teknis dan operasional yang memerlukan keterampilan khusus dan pemahaman yang mendalam mengenai *basic safety*. Pelatihan ini merupakan kewajiban bagi seluruh karyawan sebagai bagian dari prosedur keselamatan kerja. Oleh karena itu, pelatihan karyawan menjadi aspek krusial meningkatkan efisiensi, kualitas, dan keselamatan kerja di industri semen. Pelatihan karyawan sangat penting karena memahami standar keselamatan, penggunaan teknologi, dan operasional sangat menentukan efektivitas dan efisien pekerjaan. Maka dari itu, untuk mendukung perkembangan ini, perusahaan perlu memberikan pelatihan yang efektif kepada karyawan mereka, pelatihan ini dapat dilakukan secara *offline* maupun *online*.

Pelatihan kerja di PT Semen Tonasa dilakukan dalam dua metode utama, yaitu secara *offline* (tatap muka) dan *online* (*e-learning*). Pelatihan *offline* biasanya dilaksanakan di lokasi PT Semen Tonasa Divisi Diklat atau di tempat yang telah ditentukan, dengan menghadirkan instruktur secara langsung. Peserta pelatihan dapat berinteraksi langsung dengan instruktur dan rekan-rekan mereka, yang memungkinkan diskusi lebih mendalam dan praktik langsung dan mendapatkan umpan balik secara real-time. Namun, seiring dengan perkembangan teknologi dan transformasi digital, pelatihan online telah menjadi alternatif populer dalam berbagai Perusahaan, termasuk PT Semen Tonasa. Pelatihan online memungkinkan karyawan belajar dengan fleksibilitas tinggi, baik dari segi waktu maupun tempat.

Meskipun pelatihan online menawarkan fleksibilitas dan kenyamanan, masih muncul pertanyaan mengenai efektivitasnya dibandingkan dengan pelatihan *offline*. Namun, pelatihan *offline* memberikan keuntungan lain, yaitu interaksi langsung yang dapat meningkatkan motivasi dan pemahaman karyawan (Clark & Mayer, 2016). Studi lain juga menunjukkan bahwa metode *blended learning*, kombinasi antara pelatihan *offline* dan *online*, seringkali memberikan hasil yang lebih baik dalam hal pemahaman dan retensi pengetahuan (Melati et. 2010). Perusahaan dan organisasi harus memiliki karyawan yang kompeten dan handal.

Namun, meskipun pelatihan online memiliki banyak keuntungan, pelatihan *offline* masih dianggap penting oleh sebagian besar Perusahaan termasuk PT Semen Tonasa. Dalam pelatihan *offline*, karyawan dapat berinteraksi langsung dengan instruktur dan rekan kerja, mendapatkan feedback secara real-time, serta terlibat dalam diskusi kelompok yang dapat memperdalam pemahaman. Menurut Clark &

Mayer (2016) dalam bukunya *e-learning and the Science of Instruction*, interaksi langsung dengan struktur dan peserta lain dalam pelatihan offline dapat meningkatkan motivasi dan *engagement*, yang pada gilirannya memperbaiki retensi pengetahuan karyawan. Beberapa penelitian terdahulu membandingkan efektivitas pelatihan online dan offline diberbagai konteks industri. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh Sitzmann et al (2010) yang dipublikasikan di *personnel psychology*, menemukan bahwa pelatihan online dapat seefektif pelatihan offline dalam hal pemahaman konseptual dan pengetahuan teoritis. Sementara itu penelitian oleh Melati et. (2010) yang diterbitkan oleh *U.S. Department of Education* menunjukkan bahwa peserta pelatihan yang menggunakan metode *blended learning* (kombinasi pelatihan *online* dan *offline*) memiliki pemahaman yang lebih baik dibandingkan dengan peserta yang hanya mengikuti satu metode saja. Kombinasi kedua metode memungkinkan peserta mendapatkan keuntungan dari fleksibilitas online serta interaksi tatap muka (*offline*). Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Harlestiyani, R. (2017) bahwa pelatihan *offline* lebih efektif dalam meningkatkan keterampilan *soft skills* seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kepemimpinan. Namun studi dari Bristow et al. (2011) dalam *Journal of Business Research* mengungkapkan pelatihan online juga lebih efektif daripada pelatihan *offline* jika Perusahaan memiliki sistem teknologi yang canggih dan peserta mahir menggunakannya.

Penelitian ini sangat penting bagi PT Semen Tonasa karena dapat membantu mereka mengevaluasi seberapa efektif metode pelatihan karyawan. Dengan membandingkan efektivitas pelatihan *online* dan pelatihan *offline* dalam konteks ini, peneliti berharap dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam

menentukan metode pelatihan yang paling efektif dan efisien untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam menangani situasi darurat.

Departemen yang khusus mengenai pengelolaan sumber daya manusia dipimpin oleh Departemen SDM Biro Diklat. Berdasarkan uraian dasar pemikiran yang tertera diatas, maka peneliti dengan ini mengambil judul: **“Perbandingan Efektivitas Pelatihan *Offline* dan *Online* Penggunaan *Basic Safety* Pada Karyawan PT Semen Tonasa.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menjawab.

- 1) Bagaimana Perbandingan efektivitas pelatihan *offline* dan pelatihan online dalam meningkatkan pemahaman karyawan di PT Semen Tonasa.
- 2) Apakah Ada Perbedaan signifikan dalam pemahaman karyawan antara metode pelatihan *online* dan pelatihan *offline*.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- 1) Mengetahui perbandingan efektivitas pelatihan *offline* dan pelatihan *online* dalam meningkatkan pemahaman karyawan di PT Semen Tonasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini menerapkan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan di fakultas Bisnis dan Ekonomika untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis karya ilmiah.

b. Bagi Pustaka

Penelitian ini akan menjadi Referensi untuk penelitian selanjutnya terkait perbandingan metode pelatihan *online* dan *offline* serta bagaimana Tingkat pemahaman karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi peneliti lain dalam studi-studi selanjutnya mengenai topik yang sama atau serupa.

c. Bagi PT Semen Tonasa

Penelitian ini dapat membantu PT Semen Tonasa dalam memilih metode pelatihan yang paling efektif antara *online* dan *offline*. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pelatihan, Perusahaan dapat melakukan perbaikan pada pelaksanaan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan dan preferensi karyawan.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini mampu menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan terkait perbandingan metode pelatihan *online* dan *offline* serta bagaimana Tingkat pemahaman karyawan..

b. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan, referensi dan kajian lanjutan bagi penelitian berikutnya terutama mengenai metode pelatihan *online* dan *offline*.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini hanya berlaku untuk PT Semen Tonasa dan mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan ke perusahaan di industri atau sektor lain yang memiliki karakteristik berbeda dalam hal pelatihan dan pengembangan karyawan. Fokus penelitian ini terbatas pada perbandingan antara pelatihan offline dan pelatihan *online*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah upaya terencana untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Menurut Noe (2019), pelatihan adalah usaha yang sistematis untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi terkait pekerjaan.

Tujuan Pelatihan adalah untuk mengembangkan potensi karyawan sehingga mereka dapat berkontribusi lebih efektif dalam pekerjaan mereka. Armstrong (2018) mengungkapkan bahwa pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja kerja, mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan dimasa depan, dan mengembangkan kompetensi spesifik yang dibutuhkan organisasi.

Pelatihan adalah proses secara sistematis yang dirancang untuk meningkatkan dan membekali karyawan dengan memperluas pengetahuan, pemahaman, menambah keahlian, serta kemampuan dan perilaku karyawan melalui pengalaman belajar (Kasmir, 2016). Dengan pelatihan yang tepat, Perusahaan diharapkan dapat membantu karyawan mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Simamora (2019) mendeskripsikan pelatihan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam pengembangan sumber daya manusia diperusahaan dengan adanya pelatihan dalam Perusahaan atau organisasi maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan yang telah memiliki

modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan Perusahaan atau organisasi.

Menurut Wibowo (2020) pelatihan merupakan kerja yang efektif yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan, selain itu pelatihan membantu karyawan menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja Perusahaan secara keseluruhan. Untuk mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, dengan pelatihan organisasi mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja, hal ini dikarenakan karyawan telah memiliki modal atau kapabilitas yang memadai untuk meraih visi Perusahaan atau organisasi. Notoadmojo (2009) mendefinisikan pelatihan merupakan Upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Hasibuan, (2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. selain itu menurut Widodo (2017:82) pelatihan adalah serangkaian Tindakan sistematis yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga dapat berfungsi secara professional di tempat kerja. Pelatihan harus dirancang untuk memenuhi baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi karyawan. Pelatihan biasanya dianggap sebagai salah satu kegiatan yang paling umum, dan para pemimpin mendukungnya karena dapat meningkatkan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Sinambela, (2018:170) menyatakan pelatihan kerja adalah proses sistematis yang

diselenggarakan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap individu, sehingga mereka dapat mengubah perilaku mereka guna mencapai tujuan organisasi. Rivai (2018:173) menekankan bahwa beberapa factor penting perlu dipertimbangkan dalam pelatihan kerja, seperti ketepatan waktu, efisiensi biaya, kesesuaian materi pelatihan, prinsip-prinsip pembelajaran, kecukupan fasilitas, kemampuan peserta, serta keahlian dan preferensi pelatih atau instruktur. Kurniawati (2021) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan Langkah strategis untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pandangan karyawan, dengan tujuan agar mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran Perusahaan.

Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah sebuah proses untuk mengajarkan karyawan yang baru atau karyawan yang sudah ada dengan keterampilan dasar nantinya mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan afisein tertentu. Pendapat lainnya menurut Sri Larasati (2018), dikatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses Pendidikan jangka pendek yang membutuhkan aturan yang terstruktur sehingga karyawan non manajemen dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan.

2.1.2 Jenis-Jenis Pelatihan

A. Pelatihan *Online*

Pelatihan yang dilakukan melalui platform digital atau internet dikenal sebagai pelatihan *online*, yang berkembang pesat seiring dengan kemajuan

teknologi informasi. Pelatihan *online* dapat dilakukan baik secara sinkron (langsung) maupun asinkron (tidak langsung); keduanya memungkinkan akses informasi yang lebih mudah dan fleksibilitas waktu dan tempat, menurut Clark dan Mayer (2016). Salah satu keunggulan pelatihan online adalah kemampuan untuk menyampaikan materi dengan efektif kepada peserta yang terdistribusi secara geografis.

1) Kelebihan Pelatihan *Online*

Pelatihan *online* semakin populer karena beberapa alasan, terutama di era digital saat ini. Menurut Clark dan Mayer (2016), ada beberapa keuntungan dari pelatihan online, antara lain:

a) Fleksibilitas waktu dan tempat

Fleksibilitas waktu dan tempat adalah salah satu keunggulan utama pelatihan *online*. Selama mereka terhubung ke internet, peserta pelatihan dapat mengakses konten kapan saja dan di mana saja. Mereka yang memiliki jadwal yang padat dapat tetap mengikuti pelatihan tanpa terganggu oleh kewajiban pekerjaan lainnya. menurut penelitian Nguyen et al. (2019) Fleksibilitas ini terbukti meningkatkan partisipasi karyawan dalam pelatihan karena mereka dapat menyesuaikan waktu belajar sesuai kebutuhan mereka.

b) *Skalabilitas*

Dengan pelatihan *online*, penyelenggara dapat menyampaikan materi pelatihan kepada banyak peserta secara bersamaan, tanpa dibatasi oleh kapasitas ruang pelatihan secara fisik. menurut Zhang dan Zhou (2018) Pelatihan *online*

sangat efektif dalam skala besar, ini terutama berlaku untuk perusahaan yang memiliki karyawan yang tersebar di seluruh dunia. Dibandingkan dengan instruksi tatap muka, konten digital dapat dikirim dengan biaya yang lebih rendah.

c) Personalisasi Dan Kustomisasi Materi

Dengan pelatihan *online*, peserta dapat menyesuaikan materi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan setiap peserta. Beberapa platform memiliki *fitur* yang memungkinkan peserta memilih topik dan belajar dengan kecepatan yang mereka inginkan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Anderson et al. (2017), metode yang dipersonalisasi ini meningkatkan efektivitas pembelajaran karena setiap peserta memiliki kesempatan untuk berkonsentrasi pada hal-hal yang paling mereka butuhkan.

d) Pengehemat Biaya

Jika dibandingkan dengan pelatihan *offline*, pelatihan online biasanya lebih murah. Biasanya, biaya yang perlu dibayar untuk pelatihan online terbatas pada biaya pengembangan konten digital dan platform. Ini lebih hemat biaya karena tidak perlu mempertimbangkan biaya perjalanan, akomodasi, atau penyewaan tempat (Brown et al, 2020).

2) Kelemahan Pelatihan *Online*

Dibalik berbagai kelebihanannya, pelatihan *online* juga memiliki beberapa kelemahan yang dapat memengaruhi efektivitas, antara lain:

a) Kurangnya Interaksi Tatap Muka

Salah satu masalah utama pelatihan *online* adalah kurangnya interaksi

langsung antara instruktur dan peserta. Seringkali, pelatihan online tidak mampu menciptakan lingkungan diskusi yang dinamis seperti yang dapat dilakukan dalam pelatihan tatap muka. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa Interaksi langsung melalui diskusi, tanya jawab, dan klarifikasi langsung sangat penting untuk meningkatkan pemahaman, Ketiadaan interaksi ini dapat membuat peserta kurang terlibat dan tidak termotivasi untuk belajar.

b) Kebutuhan Akses Teknologi Yang Stabil

Peserta yang ingin mengikuti pelatihan *online* harus memiliki akses internet yang stabil dan perangkat teknologi yang memadai. Menurut Zhang & Zhou (2018) Pelatihan *online* menghadapi tantangan besar di beberapa tempat, terutama di daerah yang kurang berkembang. Selain itu, jika peserta tidak mahir menggunakan teknologi secara efektif, pelatihan *online* dapat menjadi tidak efektif.

c) Tingkat Disiplin Yang Lebih Tinggi

Karena pelatihan *online* biasanya dilakukan secara mandiri, peserta harus sangat termotivasi dan disiplin. Selama proses pelatihan, beberapa orang mungkin mengalami kesulitan untuk tetap fokus dan konsisten tanpa pengawasan langsung dari instruktur atau interaksi rutin dengan rekan-rekan mereka. Karena peserta sering terganggu oleh aktivitas lain, tingkat *dropout* dalam pelatihan online cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan pelatihan tatap muka, menurut Clark dan Mayer (2016).

d) Keterbatasan pada Pembelajaran Praktis

Jika diberikan secara *online*, beberapa jenis pelatihan, terutama yang teknis atau memerlukan keterampilan praktik langsung, mungkin tidak efektif. Pelatihan

yang melibatkan simulasi fisik, demonstrasi langsung, atau keterampilan motorik, seperti penggunaan *Basic Safety*, teknik produksi, dan pemeliharaan mesin, akan lebih sulit untuk disampaikan melalui platform digital. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Anderson et al. (2017), pelatihan keterampilan yang memerlukan interaksi fisik lebih efektif dilakukan secara *offline*.

B. Pelatihan *Offline*

Pelatihan *offline*, juga dikenal sebagai pelatihan tatap muka, adalah jenis pelatihan konvensional di mana peserta dan instruktur berada di tempat yang sama secara fisik. Menurut Robbins dan Judge (2017), karena pelatihan ini memungkinkan kontak, diskusi, dan umpan balik langsung antara instruktur dan peserta, pelatihan ini menghasilkan pengalaman belajar yang interaktif. Dalam pelatihan *offline*, instruktur dapat mengontrol suasana kelas, mengawasi partisipasi peserta, dan memberikan perhatian langsung terhadap masalah yang muncul selama sesi pelatihan.

Pelatihan *offline* seringkali dianggap lebih efisien untuk meningkatkan keterampilan interpersonal, seperti komunikasi dan kerja tim, serta keterampilan teknis yang membutuhkan praktik dan demonstrasi langsung.

1) Kelebihan Pelatihan *offline*

Meskipun pelatihan *online* semakin berkembang pesat, ada beberapa kelebihan pelatihan *offline* yang membuatnya masih relevan. Berikut adalah beberapa kelebihan pelatihan *offline* menurut beberapa penelitian:

- a) Interaksi Tatap Muka yang Intesif

Salah satu keunggulan utama pelatihan *offline* adalah interaksi langsung antara instruktur dan peserta. Menurut Brown (2019), peserta dalam pelatihan *offline* memiliki kesempatan yang lebih besar untuk berinteraksi dengan instruktur dan rekan-rekan mereka melalui tanya jawab dan diskusi, yang dapat menyebabkan peningkatan pemahaman mereka tentang materi. Umpan balik langsung dari guru sangat membantu peserta memahami materi dengan baik.

b) Pembelajaran Kontekstual dan Praktis

Pelatihan *offline* biasanya memungkinkan pembelajaran kontekstual, di mana peserta dapat langsung menerapkan teori yang dipelajari dalam situasi kehidupan nyata. Pelatihan teknis seperti penggunaan mesin atau perangkat tertentu dapat diberikan secara langsung di lokasi pelatihan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2017), pelatihan yang melibatkan praktik langsung lebih efektif dilakukan secara offline karena instruktur dapat memberikan demonstrasi langsung dan membantu peserta menerapkan keterampilan.

c) Meningkatkan Komunikasi dan Kerja Sama Tim

Peserta biasanya memiliki lebih banyak kesempatan untuk berinteraksi satu sama lain selama pelatihan *offline*, seperti melalui simulasi, diskusi kelompok, atau kegiatan kolaboratif. Hal ini tidak hanya meningkatkan pemahaman materi tetapi juga meningkatkan kemampuan berinteraksi dengan orang lain, seperti berbicara, bernegosiasi, dan bekerja sama dalam tim. Menurut Johnson et al. (2020), pelatihan tanpa jadwal memungkinkan peserta untuk meningkatkan hubungan sosial, yang dapat membantu meningkatkan efisiensi di tempat kerja.

d) Kendali yang Lebih Baik Katas Lingkungan Belajar

Dalam pelatihan *offline*, instruktur memiliki kontrol yang lebih baik atas lingkungan belajar, termasuk pengaturan materi, struktur waktu, dan penanganan dinamika kelas. Ini memungkinkan instruktur untuk melihat kemajuan peserta secara langsung, menemukan masalah, dan memberikan bantuan di lokasi (Robbins dan Judge 2017).

2) Kelemahan Pelatihan *Offline*

Pelatihan *offline* memiliki banyak kelebihan, tetapi juga memiliki beberapa kelemahan yang dapat memengaruhi kinerjanya. Berikut adalah beberapa kelemahan metode ini:

a) Biaya dan Waktu yang Lebih Tinggi

Salah satu kelemahan utama pelatihan *offline* adalah biaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan pelatihan *online*. Menurut penelitian oleh Brown (2019), pelatihan *offline* biasanya memerlukan biaya tambahan seperti sewa tempat, biaya perjalanan, akomodasi bagi peserta yang berasal dari luar daerah, serta biaya konsumsi. Selain itu, pelatihan ini memerlukan penjadwalan yang ketat, sehingga sulit untuk memberikan fleksibilitas waktu bagi peserta.

b) Terbatasnya Jumlah Peserta dan Lokasi

Jumlah peserta yang dapat berpartisipasi dalam pelatihan *offline* biasanya dibatasi oleh kapasitas fisik ruang pelatihan. Hal ini dapat menjadi kendala, terutama bagi perusahaan dengan banyak karyawan yang tersebar di seluruh dunia. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Zhang dan Zhou (2018), pelatihan *offline* kurang efektif dari segi skala karena membutuhkan lebih banyak sumber daya untuk

mengadakan pelatihan di berbagai tempat.

c) Keterbatasan dalam Menjangkau Karyawan Yang Terdistribusi

Pelatihan *offline* mungkin tidak efektif bagi perusahaan besar atau dengan cabang di seluruh dunia. Untuk melatih karyawan secara cepat dan tepat waktu, dibutuhkan waktu dan biaya tambahan untuk mengumpulkan semua peserta di satu tempat. Karena tidak memerlukan mobilitas fisik, pelatihan online tampaknya lebih efektif dalam menjangkau karyawan yang tersebar di berbagai wilayah, menurut penelitian yang dilakukan oleh Anderson et al. (2017).

d) Keterbatasan Fleksibilitas

Pelatihan *offline* biasanya memiliki jadwal yang lebih ketat dibandingkan dengan pelatihan *online*, yang berarti peserta harus hadir pada waktu dan tempat yang telah ditentukan. Ini dapat menjadi kendala bagi peserta yang memiliki kesibukan lain atau jadwal yang tidak dapat disesuaikan dengan waktu pelatihan mereka. Selain itu, karyawan yang tidak dapat menghadiri pelatihan karena alasan tertentu tidak akan dapat mengikutinya (Johnson et al., 2020).

2.1.3 Metode Pelatihan

Menurut Suparyadi (2015:199) "Pelatihan sebagai suatu proses pembelajaran dilakukan secara sistematis dengan maksud agar proses pembelajaran ini dapat mencapai hasil yang optimal", Dengan pendekatan sistematis ini, ada satu elemen penting yang memengaruhi signifikan terhadap hasil pembelajaran, yaitu pendekatan pembelajaran. Menurut Swasti (2010) metode atau teknik pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, mengurangi absensi,

perputaran, dan menghindarkan diri dari keusangan serta melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

Ada banyak metode pelatihan, tetapi tidak semua metode cocok untuk menyajikan semua materi pelatihan atau sesuai dengan posisi dan pekerjaan karyawan, tergantung pada keadaan Perusahaan dan kondisi lapangan, Perusahaan harus mempertimbangkan memilih metode yang akan digunakan untuk menghindari kehilangan waktu, tenaga, dan biaya. Peserta pelatihan memiliki kemampuan untuk menguasai pengetahuan dengan baik, kemampuan mereka meningkat, dan mereka dapat bertindak dengan cara tertentu seperti yang diharapkan, maka metode pelatihan harus digunakan selama proses pembelajaran yang sesuai. Ada dua jenis pelatihan, menurut Bangun (2012:210) yaitu *on the job training* dan *off job training*.

1) *On The Job Training*

On the job training atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang real, dibawah bimbingan dan supervisor dari pegawai yang telah berpengalaman atau supervisor. Suparyadi (2015:201) menyatakan bahwa “on the job training merupakan salah satu metode yang paling baik untuk memberikan keterampilan atau kecakapan yang tinggi kepada karyawan karena direncanakan, diorganisasikan, dan dilakukan ditempat kerja. Metode *on the job training* ini metode yang paling banyak digunakan oleh Perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya baik karyawan baru ataupun karyawan lama. Perusahaan akan menggunakan orang

dalam Perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya, biasanya dilakukan oleh atasannya langsung supaya lebih efisien. Menurut Suparyadi (2015:205) Adapun beberapa macam metode yang bisa digunakan dalam on the job training meliputi:

a. Coaching

Suatu metode dimana seorang atasan atau ahli memberikan instruksi kepada seorang bawahan tentang cara melakukan tugas-tugas pekerjaannya.

b. Demonstation

Merupakan cara menyampaikan materi pelatihan kepada peserta pelatihan dengan menunjukkan suatu proses, situasi, atau objek tertentu, baik itu nyata atau hanya imitasi. Pelatih memainkan peran penting dalam pendekatan ini. Ia beroperasi menggambarkan atau menunjukkan proses, situasi, atau benda tertentu secara konkret kepada peserta pelatihan

c. Job rotation

Dengan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, karyawan dapat memperoleh pengalaman yang lebih luas sehingga mereka dapat melakukan beberapa tipe pekerjaan yang berbeda.

d. Projects

Karyawan baru dilibatkan sebagai anggota suatu tim yang mengerjakan suatu proyek sehingga karyawan tersebut lebih leluasa untuk mengikuti bagian-bagian aktivitas bisnis yang berbeda. Metode ini memberikan penyadaran kepada peserta pelatihan tentang adanya masalah.

2) *Off The Job Training*

Menurut Bangun (2012:210) metode *off the job training*, pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja, sedangkan Swasti (2010:68) mengemukakan pelatihan *off the job* atau pelatihan diluar tempat kerja dapat dilakukan dengan teknik- Teknik simulasi dan tekni presentasi informasi.

Para peserta biasanya mengikuti pelatihan diluar organisasi atau pelatih didatangkan dari luar organisasi. Keuntungan dari metode ini merupakan para peserta Latihan tidak merasa jenuh karena dilatih langsung oleh atasannya, karena ini merupakan acara yang menyenangkan, metode yang diajarkan pelatih berbeda sehingga memperluas pengetahuan. Kelemahannya hanyalah biaya yang dikeluarkan relative besar dan pelatih belum mempelajari lebih lanjut tentang peserta Latihan sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama untuk dilatih. Beberapa metode dari *off the job training* menurut Suparyadi (2015).

3) *Lectures*

Perkuliahan adalah penyajian secara lisan yang bertujuan untuk menjelaskan informasi atau mengajarkan suatu subjek tertentu, seperti yang dilakukan di universitas. untuk memberikan informasi penting, sejarah, dan konteks, teori, dan lain-lain. Meskipun teknik ini mendapat banyak kritik. Namun, universitas belum berhasil menemukan cara yang efektif untuk menyampaikan informasi kepada sejumlah besar peserta terhadap pendekatan ini, terutama karena teknik komunikasinya yang hanya searah dan tidak melibatkan partisipasi peserta

yang cukup besar.

4) Simulasi

Simulasi merupakan aktivitas pelatihan diaman para peserta ditempatkan pada lingkungan buatan mencerminkan kondisi kerja yang sebenarnya.

5) *Role Playing*

Metode pelatihan tentang interaksi yang mencakup perilaku yang realistic dalam suatu situasi khayalan. Role playing merupakan salah satu metode yang paling efektif guna meningkatkan keterampilan karyawan.

6) *Vestibule Training*

Salah satu bentuk metode pelatihan dimana para peserta pelatihan memxpelajari pekerjaan yang sebenarnya. Sebagai contoh, pelatihan bagi pilot pesawat terbang dilakukan dengan menggunakan simulasi cockpit. Metode pelatihan ini memiliki keuntungan, yaitu bahwa peserta dilatih seperti melakukan pekerjaan yang sebenanrnya.

7) *Experiential Learning*

Pada dasarnya adalah metode pelatihan Dimana para peserta pelatihan memperoleh pemahaman tentang materi pelatihan (baik keterampilan maupun pengetahuan) melalui praktek secara langsung. Dengan demikian peserta akan memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang senyatanya.

8) *Audio Visual*

Merupakan teknik pelatihan yang menggunakan media audio (seperti mikrofon dan rekaman tape) dan visual (seperti kamera, proyektor film, CD, dan DVD) sebagai media utama. Ini berarti melibatkan penglihatan dan pendengaran para peserta pelatihan. Penggunaan pendekatan ini di ruang kelas dapat memperluas pemahaman peserta pelatihan.

2.1.4 Efektivitas Pelatihan

Salah satu faktor penting yang menentukan seberapa baik program pelatihan mencapai tujuannya dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan adalah efektivitas pelatihan. Efektivitas pelatihan dapat dinilai dari berbagai sudut pandang, seperti seberapa baik pelatihan dipahami oleh karyawan, seberapa baik keterampilan baru diterapkan di tempat kerja, dan bagaimana hal itu berdampak pada kinerja organisasi dan individu.

2.1.5 Tolak Ukur untuk Menilai Efektivitas Pelatihan

Untuk menilai seberapa efektif pelatihan dalam suatu organisasi, ada sejumlah tolak ukur yang umum digunakan. Tolak ukur ini mengukur dampak pelatihan pada kinerja individu dan organisasi dalam jangka panjang, selain hasil langsung dari pelatihan. Beberapa teknik pengukuran efektivitas pelatihan meliputi:

1. *Tingkat Reaksi (reaction level)*

Tingkat reaksi menunjukkan sejauh mana peserta puas dengan pelatihan.

Dalam kebanyakan kasus, pengukuran ini dilakukan melalui survei atau kuesioner yang diberikan setelah pelatihan selesai untuk mengetahui pendapat peserta tentang relevansi materi, kemampuan instruktur, dan kenyamanan lingkungan pelatihan. Tingkat reaksi peserta sangat penting, meskipun tidak secara langsung mengukur hasil belajar. Ini karena kepuasan peserta dapat memengaruhi keinginan mereka untuk belajar lagi dan menggunakan keterampilan baru (Kirkpatrick, 1998).

2. Tingkat Pembelajaran (*learning level*)

Untuk mengukur pembelajaran, tes tertulis, kuis, dan simulasi praktis adalah beberapa cara yang digunakan. Jika dibandingkan dengan pengetahuan awal peserta, pelatihan yang efektif akan menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam hasil evaluasi pembelajaran, menurut Clark dan Mayer (2016).

3. Tingkat Perilaku (*behavior level*)

Tingkat perilaku digunakan untuk mengukur seberapa banyak perubahan dalam keterampilan dan perilaku peserta diterapkan di tempat kerja setelah pelatihan selesai. Dalam kebanyakan kasus, evaluasi ini dilakukan setelah beberapa waktu setelah pelatihan untuk mengevaluasi dampak pelatihan terhadap cara kerja karyawan dalam jangka panjang. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Anderson et al. (2017), perubahan perilaku di tempat kerja adalah bukti kuat bahwa pelatihan telah berhasil memberikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan kepada peserta.

4. Tingkat Hasil (*result level*)

Hasil mengukur dampak pelatihan terhadap organisasi secara keseluruhan. Ini

dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, tingkat kesalahan, atau kepuasan pelanggan. Selain itu, tolak ukur ini mencakup pengembalian investasi (ROI) program pelatihan. Noe (2017) menyatakan bahwa ukuran paling sulit adalah tingkat hasil. Namun, menilai seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi sangat penting.

5. Umpan Balik Kualitatif

Untuk menilai efektivitas pelatihan, umpan balik kualitatif dari peserta dan manajer lebih penting daripada metode kuantitatif seperti tes dan survei. Observasi langsung kinerja karyawan setelah pelatihan, diskusi kelompok, atau wawancara dapat memberikan gambaran mendalam tentang apa yang berhasil dan apa yang perlu diperbaiki dalam program pelatihan (Johnson et al., 2020).

6. Penerapan keterampilan di tempat kerja (*transfer of learning*)

Tolak ukur ini berkonsentrasi pada seberapa efektif pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan diterapkan di tempat kerja. Salah satu indikator penting dari efektivitas pelatihan adalah transfer pembelajaran, yang menunjukkan apakah karyawan benar-benar menggunakan keterampilan baru mereka dalam situasi nyata. Pemantauan kinerja karyawan beberapa bulan setelah pelatihan biasanya digunakan untuk mengukur penerapan ini.

7. Pemahaman Karyawan dalam Pelatihan

Salah satu kunci keberhasilan program pelatihan adalah bagaimana karyawan memahami materi pelatihan. Bagaimana karyawan menggunakan pengetahuan dan keterampilan baru di tempat kerja akan dipengaruhi oleh pemahaman mereka tentang materi pelatihan. Pelatihan yang efektif, menurut Kirkpatrick

(1998), adalah pelatihan yang dapat meningkatkan pemahaman karyawan, yang kemudian akan tercermin dalam performa kerja mereka dan kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi.

2.1.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemahaman Karyawan dalam Pelatihan

Ada sejumlah faktor yang dapat memengaruhi seberapa memahami seorang karyawan materi pelatihan, baik secara *online* maupun *offline*. Menurut Robbins dan Judge (2017), komponen-komponen ini termasuk:

1. Metode Pengajaran

Metode yang digunakan untuk menyampaikan materi sangat memengaruhi seberapa baik karyawan memahaminya. Dibandingkan dengan pendekatan yang hanya bersifat satu arah, seperti ceramah, pelatihan interaktif, seperti diskusi kelompok, studi kasus, atau simulasi, cenderung meningkatkan pemahaman peserta. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Clark dan Mayer (2016), karyawan yang aktif terlibat dalam proses pembelajaran menunjukkan pemahaman yang lebih baik.

2. Kualitas Instruktur

Menurut Brown (2019), instruktur yang memahami dinamika kelas dan dapat menjelaskan materi dengan berbagai cara akan membantu peserta pelatihan memahami konsep yang diajarkan.

3. Relevansi Materi dengan Pekerjaan

Jika materi pelatihan terkait dengan pekerjaan, karyawan akan lebih mudah memahaminya. Jika peserta dapat melihat bagaimana pengetahuan baru yang

mereka pelajari dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari mereka, pemahaman mereka tentang materi akan menjadi lebih mendalam (Johnson et al., 2020).

2.2 Pemahaman Karyawan dalam Pelatihan *Online*

Dalam hal pemahaman karyawan, pelatihan online memiliki tantangan khusus. Pelatihan *online* cenderung memerlukan lebih banyak upaya dari peserta untuk tetap fokus dan terlibat karena tidak ada interaksi langsung dan pengawasan fisik. Peserta yang mengikuti pelatihan online seringkali menghadapi gangguan dari lingkungan mereka, dan untuk tetap konsisten mengikuti pelatihan, diperlukan disiplin yang lebih tinggi.

Namun, pelatihan *online* yang dirancang dengan baik dan menggunakan berbagai jenis media, seperti kuis interaktif, diskusi virtual, dan video, dapat membantu karyawan lebih memahami materi, ini menunjukkan bahwa pelatihan online yang memungkinkan peserta mengakses kembali materi pelatihan kapan saja dan memberikan umpan balik langsung melalui platform digital menunjukkan hasil yang lebih baik dalam pemahaman karyawan tentang materi.

2.3 Pemahaman Karyawan dalam Pelatihan *Offline*

Dalam pelatihan *offline*, pemahaman karyawan cenderung lebih tinggi karena adanya interaksi langsung antara instruktur dan peserta, pelatihan tatap muka memungkinkan instruktur untuk segera mengidentifikasi masalah yang dihadapi peserta dalam memahami materi dan memberikan penjelasan tambahan atau demonstrasi praktis.

Karyawan juga memiliki kesempatan untuk bertanya dan berbicara secara langsung dengan rekan kerja mereka, yang dapat membantu mereka memahami konsep yang lebih kompleks.

2.4 *Basic Safety*

2.4.1 Definisi *Basic Safety*

Basic Safety Training (BST) atau Pelatihan Dasar Keselamatan adalah program pelatihan yang dirancang untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar dalam upaya memastikan keamanan di tempat kerja. Keselamatan kerja adalah keadaan aman dari resiko kecelakaan dan bahaya di tempat kita bekerja, termasuk kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan dan kondisi pekerja (Djarmiko, 2016) (Aditya, 2023). Risiko adalah kemungkinan terjadinya kecelakaan atau kerugian selama kurun waktu atau siklus periode operasi tertentu tertentu (Tarwaka, 2008) (Sabrina & Widharto, 2019)

2.4.2 Jenis-Jenis *Basic Safety*

a) Alat Pemadam Api Ringan (*Basic Safety*)

Alat Pemadam Api Ringan (*Basic Safety*) adalah alat yang digunakan untuk memadamkan kebakaran skala kecil dalam keadaan darurat. *Basic Safety* biasanya berukuran kecil sehingga dapat dibawa dan dioperasikan dengan mudah oleh satu orang. Pelatihan *Basic Safety* merupakan program yang dirancang untuk melatih karyawan dalam memahami cara menggunakan alat ini dengan benar dan efektif Ketika terjadi kebakaran. *Basic Safety* ditempat kerja harus mengacu pada

permenangkertrans No.04 Tahun1980 Tentang Syarat-Syarat Pemasangan dan Pemeliharaan *Basic Safety*.

b) Manfaat dan Pentingnya Pelatihan *Basic Safety*

Menurut Stoll, D. (2000) Pelatihan penggunaan *Basic Safety* sangat penting untuk mengajarkan karyawan keterampilan yang diperlukan untuk menangani kebakaran kecil. Ada beberapa manfaat dari pelatihan *Basic Safety*, antara lain :

1. Meningkatkan kemampuan karyawan untuk menangani situasi darurat
2. Meningkatkan keselamatan karyawan, dan mengurangi risiko kebakaran
3. Mengurangi kemungkinan kerugian material yang disebabkan oleh kebakaran Pemahaman yang baik dan bagaimana peserta menggunakan dapat membantu mencegah kebakaran kecil menjadi lebih besar dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya mengenai efektivitas perbandingan pemahaman karyawan pada pelatihan online dan pelatihan offline yaitu sebagai berikut:

Tabel 0.1 PenelitianTerdahulu

No	Author (tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Penelitian Ini	Perbedaan Dengan Penelitian Ini
1.	Karupu, et al. (2021)	Untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan	sama-sama berfokus pada pelatihan karyawan, khususnya dalam meningkatkan	1. Jenis pelatihan 2. Perbedaan obyek penelitian

No	Author (tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Penelitian Ini	Perbedaan Dengan Penelitian Ini
		kinerja, perlu dilakukan peningkatan kualitas konten pelatihan serta identifikasi kebutuhan secara spesifik, disertai penyesuaian durasi pelatihan yang sesuai	kompetensi mereka terkait aspek keselamatan atau kemampuan tertentu	dan hubungan variabel
2.	Sihombing (2020)	Menyimpulkan bahwa pelatihan teknis yang relevan meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi kesalahan kerja dan mempercepat adaptasi terhadap teknologi ditempat kerja	2. Fokus pada pelatihan karyawan 3. Peningkatan kerja 4. Pendekatan evaluasi	1. Berfokus pada pelatihan keterampilan teknis untuk meningkatkan produktivitas di industry manufaktur 2. Metode pelatihan 3. Industry dan konteks penelitian
3.	Ansah & Rita (2019)	Menyimpulkan bahwa pelatihan terstruktur meningkatkan kinerja, soft skills, dan kepuasan kerja karyawan, tanpa membandingkan metode pelatihan.	Keduanya mendorong Perusahaan untuk terus berinvestasi dalam program pelatihan berkualitas, relevan, dan terencana untuk mendukung kinerja karyawan.	1. Dilakukan disektor perbankan di Ghana, khususnya wilayah Accra 2. Data dikumpulkan melalui survey kuesioner.
4.	Karim (2019)	Menunjukkan hubungan langsung antara pelatihan teknis yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan peningkatan	1. Fokus pada pelatihan karyawan terhadap peningkatan kerja, baik dalam konteks teknis maupun pengembangan kompetensi kerja. Rekomendasi pelatihan berkelanjutan	1. Topik dan fokus penelitian 2. Metode penelitian 3. Aspek yang diukur

No	Author (tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Penelitian Ini	Perbedaan Dengan Penelitian Ini
		kinerja karyawan. Selain itu, program pengembangan soft skills meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan		
5.	Sendawula et al. (2018)	Pelatihan meningkatkan keterlibatan, keterampilan, dan efisiensi operasional UKM	1. Fokus pada pelatihan karyawan Peningkatan kinerja sebagai hasil pelatihan	Mengkaji pengaruh motivasi pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja UKM
6.	Khair (2013)	Dimensi kualitas pelatihan 21,6%, variasi dalam kepuasan kerja karyawan	1. Penelitian sama-sama menyoroti pentingnya pelatihan sebagai factor yang memengaruhi hasil karyawan, baik berupa pemahaman maupun kepuasan kerja Meskipun sektor industrinya berbeda, keduanya dilakukan dalam lingkungan kerja dengan fokus pada pengembangan karyawan di organisasi	1. Survey berbasis convenience sampling kepada 217 respon
8.	Nuraini et al. (2016)	Ada kolerasi positif antara pelatihan dan pengembangan dengan peningkatan kemampuan teknis, soft skills, serta produktivitas karyawan.	1. Keduanya mengakui pentingnya pelatihan bagi karyawan 2. Efektivitas jenis pelatihan	1. Metode penelitian 2. Fokus pelatihan
9.	Wiliandari (2014)	Pelatihan yang dilakukan secara teratur memiliki	1. Pelatihan berkaitan dengan	1. Industri dan Lokasi penelitian

No	Author (tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Penelitian Ini	Perbedaan Dengan Penelitian Ini
		kolerasi positif dengan kepuasan kerja dan motivasi	kepuasan karyawan 2. Metode penelitian survey	2. Metode pengukuran yang berbeda 3. Jenis pelatihan yang dibahas
10.	Abogsesa & Kaushik (2018)	Pelatihan berbasis teknologi meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan	Menggunakan teknologi dalam pelatihan	1. Konteks penelitian 2. Hasil yang diukur

Sumber: Peneliti, 2025

Penelitian yang dilakukan oleh *Kerupu, et al. (2021)* bertujuan untuk menganalisis dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui metode survey dan wawancara, dengan melibatkan sejumlah karyawan dari berbagai sektor industry. Penelitian ini menekankan bahwa pelatihan yang efektif memerlukan konten yang relevan dan durasi yang tepat agar dapat memenuhi kebutuhan spesifik pekerjaan yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang disesuaikan secara khusus dengan kebutuhan karyawan dan Perusahaan memiliki dampak positif terhadap peningkatan kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa menemukan dan menerapkan pelatihan yang tepat dapat membantu karyawan memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan di dunia kerja. *Kerupu, et al. (2021)* mengemukakan betapa pentingnya melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap pelatihan untuk memastikan bahwa karyawan dapat menerapkan keterampilan yang mereka peroleh. Mereka juga menekankan betapa pentingnya memilih metode pelatihan yang tepat dan jangka waktu pelatihan yang ideal serta pemilihan metode pelatihan yang sesuai,

seperti pelatihan berbasis praktik, juga menjadi factor penting dalam keberhasilan program pelatihan.

Lingkungan pelatihan yang kondusif dan konten pelatihan yang relevan memainkan peran penting dalam memastikan karyawan dapat mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh dalam situasi kerja nyata. Pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan keterampilan, akan tetapi juga mendorong peningkatan produktivitas dan efektifitas operasional Perusahaan. Keterampilan melalui pelatihan dilihat sebagai kunci untuk mengahdapi tantangan kompetitif dan menjaga karyawan tetap kompeten dan produktif ditengah perkembangan industry yang cepat.

Penelitian selanjutnya ini dilakukan oleh Nizar (2015) dalam penelitian ini adalah explanatory research (penjelasan). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 194 karyawan PD. BPR, Bank Daerah Lamongan dengan jumlah sampel sebanyak 66 orang. Metode dan Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner dan dokumentasi dengan menggunakan analisis path atau analisis jalur. Hasil dari penelitian ini adalah metode pelatihan, materi pelatihan dan kemampuan kerja secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR, Bank Daerah Lamongan. Hasil regresi menunjukkan bahwa masing-masing variable (metode pelatihan, materi pelatihan, dan kemampuan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya oleh Sihombing (2020) adalah untuk mempelajari

bagaimana pelatihan kerja berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan di industri manufaktur. Data dikumpulkan melalui survey, yang melibatkan wawancara dan kuesioner dengan 150 pekerja yang bekerja di pabrik Sumatera Utara. Studi ini berfokus pada peran pelatihan dalam meningkatkan keterampilan teknis karyawan dan bagaimana hal itu berdampak pada efisiensi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang terarah memiliki dampak yang signifikan terhadap Tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Dibandingkan dengan karyawan yang tidak menerima pelatihan yang relevan dengan tugas mereka, baik secara teknis maupun manajerial, mereka melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Selain itu, Sihombing (2020) juga menemukan bahwa pelatihan yang terorganisir dengan baik mengurangi kesalahan kerja dan mempercepat perubahan teknologi ditempat kerja.

Penelitian selanjutnya oleh *Ansah & Rita (2019)* tujuan dari penelitian yang dilakukan pada tahun 2019 adalah untuk melihat bagaimana program pelatihan karyawan berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja disektor perbankan Ghana. Penelitian ini menggunakan metode survey yang menyebarkan kuesioner kepada 250 karyawan dari berbagai bank diwilayah Accra.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang dilatih secara teratur dan terstruktur menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak dilatih. Pelatihan berbasis keterampilan teknis Bersama dengan pengembangan *soft skills* seperti manajemen waktu dan komunikasi telah terbukti sangat efektif dalam membantu karyawan mencapai tujuan pekerjaan mereka. Selain itu penelitian ini menemukan bahwa pelatihan juga meningkatkan kepuasan

kerja karyawan. Karyawan yang Perusahaan mereka memberikan pelatihan berkualitas tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa lebih dihargai oleh Perusahaan setelah mengikutinya.

Jadi, penelitian ini mengatakan bahwa Perusahaan, khususnya di sektor perbankan, harus terus berinvestasi dalam program pelatihan yang terencana dan relevan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk beradaptasi dengan tantangan industri yang dinamis. Pelatihan yang difokuskan dan terstruktur telah terbukti sebagai cara penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan dan ini pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan.

Penelitian lainnya yaitu Karim (2019) tujuan umum dari penelitian ini adalah bagaimana pelatihan berdampak pada kinerja di industri manufaktur Bangladesh. Dalam penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada 300 pekerja dari berbagai pabrik di Dhaka. Tujuan dari data yang dikumpulkan adalah untuk menemukan hubungan antara program pelatihan, peningkatan produktivitas, dan pengembangan karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan teknis yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan masing-masing departemen meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan yang mengikuti pelatihan teknis secara teratur menunjukkan peningkatan keterampilan dan kemampuan teknis, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa program pengembangan karyawan jangka panjang yang mencakup soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen tim meningkatkan keterlibatan dan kepuasan

karyawan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan mereka berinvestasi dalam pengembangan mereka lebih cenderung menunjukkan lebih banyak komitmen terhadap perusahaan dan berusaha lebih baik untuk melakukan hal-hal yang lebih baik untuk perusahaan.

Penelitian lainnya yaitu oleh Onyango dan M.Wanyoike (2014) tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh pelatihan terhadap kinerja staf di institusi kesehatan Masyarakat di Kenya. Populasi adalah sasaran dokter, petugas klinis, perawat dan staf bawahan yang bertugas di fasilitas kesehatan masyarakat di Kabupaten Siaya. Sebanyak 56 responden, dengan menggunakan Teknik stratified sampling diambil dari sebuah institusi kesehatan masyarakat di Kenya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara pelatihan dan pengembangan karyawan dan kinerja.

Kemudian penelitian oleh Sendawula et. Al (2018) tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana motivasi, pengembangan karyawan, dan pelatihan berdampak pada kinerja bisnis kecil dan menengah (UKM) di Uganda. data dikumpulkan melalui survei yang diberikan kepada 169 responden, yang terdiri dari manajer dan pemilik UKM di Uganda. Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan cara-cara di mana program pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan di UKM yang menerima pelatihan merasa lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Mereka merasa lebih berdaya dan percaya diri dalam melakukan tugas mereka, yang menghasilkan peningkatan produktivitas, yang pada gilirannya mendukung kinerja

bisnis. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang menerima pelatihan secara teratur cenderung lebih terlibat dalam aktivitas organisasi. Sendawula et. Al (2018) menemukan bahwa motivasi karyawan memainkan peran penting sebagai penghubung antara kinerja organisasi dan pelatihan. Mereka yang memiliki kesempatan untuk berkembang lebih cenderung lebih setia pada perusahaan dan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, dianggap sebagai faktor penting, motivasi karyawan baik intrinsik maupun ekstrinsik, yang meningkatkan dampak positif pelatihan terhadap efisiensi operasional UKM. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemilik usaha di sektor UKM harus memprioritaskan investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM sebagai langkah strategis untuk mendorong inovasi, meningkatkan daya saing, dan menghadapi tantangan pasar. Dengan meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan, UKM dapat beroperasi lebih efisien dan mencapai pertumbuhan jangka panjang yang lebih berkelanjutan.

Selanjutnya ada studi yang telah dilakukan oleh Bariqi (2018) penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana motivasi dan pelatihan kerja berdampak pada kinerja pekerja di industri manufaktur. Dengan menggunakan metode survei, Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 150 pekerja dari perusahaan manufaktur di Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pelatihan kerja dan motivasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pekerja di perusahaan.

Penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Pelatihan yang efektif membantu karyawan memperoleh

keterampilan teknis, yang berdampak langsung pada produktivitas dan efektivitas dalam melaksanakan tugas.

Kemudian penelitian oleh Khair,Q(2013) penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi dan menguji atribut dari pelatihan yang menjelaskan mengenai kualitas dari pelatihan yang dilaksanakan. data diambil dari 217 koresponden yang dikumpulkan melalui convenience sampling dari organisasi bisnis karyawan dipakistan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi kualitas pelatihan ini mampu menjelaskan 21,6% variasi dalam kepuasan kerja karyawan. Dimensi pelatihan kualitas yang paling penting untuk meprediksi kepuasan kerja adalah konten kerja.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Bariqi (2018) menemukan bahwa pelatihan yang berkelanjutan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana karyawan merasa bahwa perusahaan peduli terhadap pengembangan mereka. Pelatihan ini juga membantu meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat turnover, dan membuat karyawan lebih termotivasi untuk berinovasi dan berkontribusi lebih besar pada tujuan organisasi. Jadi, menurut Bariqi (2018), perusahaan harus meningkatkan penekanan pada pelatihan kerja secara terstruktur dan memberikan insentif yang relevan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan juga harus mempertimbangkan kebutuhan khusus setiap karyawan dalam pelatihan, sehingga mereka dapat menyediakan materi yang sesuai dengan bidang kerja mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan keterampilan.

Pada artikel terdahulu yakni Sthapit & Ghale (2018) Tujuan penelitian ini

untuk mempelajari bagaimana pengembangan dan pelatihan berdampak pada kinerja karyawan di sektor perhotelan Nepal. Data dikumpulkan kuesioner yang dibagikan kepada 200 karyawan di berbagai tingkatan dan wawancara mendalam dengan beberapa manajer hotel. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana program pelatihan yang ditawarkan oleh hotel-hotel di Nepal memengaruhi produktivitas karyawan, serta bagaimana pelatihan tersebut memengaruhi kepuasan kerja dan kesetiaan karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan. Pelatihan yang memadai membuat karyawan lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan hotel. Manajemen hotel juga melakukan pelatihan rutin untuk tetap up-to-date dengan tren dan teknologi terbaru dalam industri perhotelan, sehingga karyawan dapat memenuhi standar pelayanan tamu yang diharapkan.

Penelitian selanjutnya oleh Nuraini et al. (2016) tujuan penelitian ini adalah menyelidiki pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja di industri manufaktur Indonesia. Data didapatkan melalui Kuesioner yang disebarakan kepada 150 karyawan dari berbagai perusahaan manufaktur yang beroperasi di wilayah Jawa Barat. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana program pelatihan perusahaan dapat memengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara pelatihan dan pengembangan dengan kinerja karyawan; karyawan yang mengikuti pelatihan secara teratur menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam

kemampuan teknis dan soft skills mereka, yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas. Selain itu, karyawan yang merasakan dukungan dari program pelatihan cenderung lebih termotivasi untuk melakukan apa yang mereka lakukan di tempat kerja, sehingga mereka lebih berkomitmen untuk melakukan apa yang mereka lakukan di tempat kerja.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya jenis pelatihan yang diberikan. Nuraini et al. (2016) menemukan bahwa pelatihan berbasis kompetensi lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dibandingkan dengan pelatihan yang bersifat teoritis. Karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi ketika pelatihan tersebut langsung berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab mereka di lapangan. Dengan demikian, program pelatihan yang relevan dan praktis diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih baik.

Selanjutnya ada studi yang diteliti oleh Wiliandari (2014) mengevaluasi bagaimana pengembangan sumber daya manusia dan pelatihan berdampak pada kepuasan kerja karyawan di sektor ritel Indonesia. Survey dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 200 pekerja dari berbagai toko ritel di Jakarta. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh program pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara kepuasan kerja karyawan dan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan teratur meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh jenis pelatihan yang diberikan, seperti pelatihan keterampilan teknis dan pelatihan layanan pelanggan.

Penelitian selanjutnya oleh Abogsesa dan Kaushik (2018) Penelitian yang bertujuan untuk mempelajari bagaimana program pelatihan berbasis teknologi berdampak pada kinerja karyawan yang bekerja di bidang informasi dan komunikasi. Dalam penelitian ini, memberikan kuesioner kepada 150 karyawan di berbagai perusahaan teknologi di India. Fokus utama penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana pelatihan teknologi dapat meningkatkan kemampuan kerja dan dorongan karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dalam pelatihan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang menerima pelatihan berbasis teknologi seperti simulasi dan e-learning melaporkan bahwa mereka memiliki peningkatan yang signifikan dalam menyelesaikan tugas. Dengan pelatihan ini, karyawan dapat belajar dengan kecepatan dan gaya yang mereka sukai, yang berdampak pada tingkat kepuasan mereka dengan proses pembelajaran.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan metode kualitatif studi kasus di satu perusahaan dalam hal ini PT Semen Tonasa. Pendekatan penelitian yang dilakukan dengan cara mendalam terhadap suatu kasus tertentu. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami fenomena atau realitas di baliknya. Dalam kajian ini untuk mengetahui perbandingan pemahaman karyawan tentang pelatihan *offline* dan pelatihan *online* di PT Semen Tonasa. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengetahui pengalaman persepsi, dan penilaian karyawan tentang kedua jenis pelatihan.

Creswell (2018) menyatakan bahwa pendekatan kualitatif studi kasus sangat efektif untuk mendalami karakter dan aspek tertentu terhadap suatu fenomena dan untuk memahami kompleksitas komponen yang mempengaruhi pengalaman partisipan. Metode ini sangat relevan untuk meneliti efektivitas pelatihan di PT Semen Tonasa, Dimana latar belakang karyawan yang beragam serta metode pelatihan yang digunakan.

Dalam konteks penelitian ini, peneliti memilih PT Semen Tonasa sebagai Lokasi studi kasus untuk membahas efektivitas perbandingan pemahaman karyawan pada pelatihan *offline* dan pelatihan *online*. Pemilihan PT Semen Tonasa sebagai objek penelitian dilakukan karena Perusahaan ini secara aktif menyelenggarakan kedua jenis pelatihan tersebut, baik *offline* maupun *online*.

Data yang diperoleh dalam penelian kualitatif adalah data deskriptif tentang apa yang dikatakan dan dilakukan oleh orang yang berkaitan langsung dengan ruang dan waktu, serta makna yang diangkat bebas dari perspektif peneliti Saleh (2017).

3.2 Lokasi dan Subyek Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT Semen Tonasa yang bergerak dibidang industry semen. Menurut Departemen Perdagangan Republik Indonesia, industry Kreatif adalah industry yang mengandalkan talenta, keterampilan dan kreativitas. Perusahaan ini dipilih karena secara rutin mengadakan pelatihan offline dan pelatihan online untuk karyawannya, sehingga memungkinkan perbandingan efektivitas kedua jenis pelatihan tersebut. Adapun lokasi penelitian adalah sebagai berikut:

Lokasi : PT. Semen Tonasa

Alamat : Jl. Tonasa 2, Biring Ere, Kab. Pangkep, Sulawesi Selatan 90651

Jenis Usaha : Semen

No. Telp : (0410) 312345

E-mail : sekper.tonasa@sig.id

Subjek penelitian adalah karyawan PT Semen Tonasa yang telah mengikuti kedua jenis pelatihan *Basic Safety* tersebut, baik *offline* maupun *online*. Karyawan dipilih berdasarkan kriteria purposive sampling.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan orang atau objek yang diamati. Sample adalah elemen dari populasi. Untuk tujuan penelitian ini, sampel dipilih secara

purposive sampling, Teknik penentuan sampel yang mempertimbangkan berbagai faktor. Sampel penelitian ini adalah staf dan karyawan PT Semen Tonasa yang memiliki pengetahuan dan pengalaman dengan pelatihan Offline dan pelatihan online. Adapun rincian sampel atau narasumber dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Staf Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)
 - 1) Peran: bertanggung jawab dalam perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan karyawan di PT Semen Tonasa
 - 2) Alasan pemilihan : Memiliki wawasan mendalam mengenai , metode, dan tujuan dari pelatihan online dan offline yang diselenggarakan Perusahaan.
Jumlah : 2-3 orang yang terlibat langsung dalam program pelatihan
- b. Instruktur atau fasilitator pelatihan
- c. Karyawan peserta pelatihan offline dan online yang berjumlah 40-50 orang

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

- a. Data Primer

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan secara langsung dari subjek penelitian melalui penggunaan alat ukur atau metode pengumpulan data langsung yang menjadikan subjek sebagai sumber utama informasi yang dibutuhkan.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah interaksi antara individu yang bertujuan untuk saling berbagi gagasan dan informasi melalui pertanyaan, sehingga menghasilkan pemahaman Bersama tentang topik tertentu. Dalam penelitian ini, digunakan Teknik wawancara terstruktur, dimana peneliti mengajukan pertanyaan yang telah disusun sebelumnya kepada subjek penelitian. Penulis melakukan wawancara kepada 50 orang karyawan PT. Semen Tonasa yang telah mengikuti pelatihan *basic safety*.

b. Observasi

Observasi merupakan kegiatan pengamatan yang dilakukan selama proses pengumpulan data. Dalam kegiatan ini, peneliti berperan secara aktif dan terlibat langsung dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk memperoleh informasi yang mendukung dan relevan dengan fokus penelitian. Penulis melakukan observasi di PT Semen Tonasa Divisi *Learning and Development* guna untuk mendapatkan informasi mengenai pelatihan *offline* dan *online basic safety*.

c. Dokumentasi

Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi untuk mendapatkan informasi yang relevan mengenai pelatihan *offline* dan *online basic safety*. Dokumentasi yang dikumpulkan meliputi :

- 1) Jadwal dan agenda pelatihan
- 2) Daftar peserta pelatihan
- 3) Evaluasi hasil penelitian, seperti hasil tes atau penilaian peserta

4) Laporan dan rekaman kegiatan pelatihan

3.5 Metode Analisis

Analisis data merupakan proses pengelolaan dan pengorganisasian data ke dalam kategori, pola, atau satuan dasar untuk memberikan pemahaman yang mendalam (Meolong, 2021). Proses ini melibatkan penafsiran, sistematis, pengelompokan, dan verifikasi data sehingga fenomena yang diteliti memiliki nilai akademis, ilmiah, dan sosial (Tanzeh, 2009). Teknik analisis data bertujuan untuk mengolah data yang terkumpul menjadi informasi yang terstruktur, bermakna, dan siap digunakan dalam penarikan Kesimpulan.

Pada penelitian ini, Langkah-langkah tersebut diterapkan untuk menganalisis data yang berhubungan dengan efektivitas perbandingan pemahaman karyawan dalam pelatihan *offline* dan *online basic safety* di PT Semen Tonasa.

a. Reduksi Data (*data reduction*)

Reduksi data adalah proses seleksi, penyederhaan dan pengorganisasian data mentah menjadi informasi yang lebih terstruktur dan mudah dipahami (Moleong, 2021). Data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi akan dipilih, dikelompokkan, dan diatur secara sistematis untuk mendukung analisis penelitian. Proses reduksi ini dilakukan terus menerus selama penelitian langsung, sehingga hanya data yang relevan yang digunakan.

Dalam penelitian ini, reduksi data dilakukan pada hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang berkaitan dengan pelatihan *offline* dan *online basic safety* di PT Semen Tonasa. Langkah ini bertujuan untuk memusatkan

perhatian pada informasi penting yang mendukung tujuan penelitian.

b. Penyajian Data (*data display*)

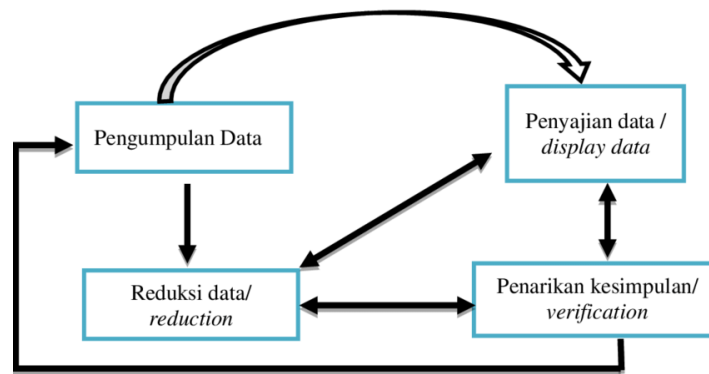
Penyajian data adalah proses menyusun data ke dalam bentuk yang terorganisir dan informatif agar lebih mudah dianalisis. Data biasanya disajikan dalam bentuk teks naratif, table, atau grafik untuk mempermudah interpretasi dalam pengambilan Kesimpulan. Teknik ini memungkinkan data yang diperoleh dapat disampaikan secara terstruktur dan jelas.

Pada penelitian ini, data disajikan dalam bentuk teks narasi untuk memperjelas hasil penelitian. Penyajian ini bertujuan memberikan gambaran yang detail mengenai efektivitas pelatihan *offline* dan *online Basic Safety* di PT Semen Tonasa.

c. Penarikan Kesimpulan (*verification*)

Penarikan Kesimpulan adalah tahap akhir dalam analisis data yang bertujuan memberikan jawaban terhadap pertanyaan penelitian. Kesimpulan awal seringkali bersifat sementara dan dapat berubah jika tidak didukung data yang cukup kuat. Namun, jika data yang dikumpulkan konsisten dan memadai, maka Kesimpulan tersebut menjadi lebih valid dan terpercaya.

Dalam penelitian ini, penarikan Kesimpulan akan menyajikan temuan mengenai efektivitas perbandingan pemahaman karyawan pada pelatihan offline dan online basic safety di PT Semen Tonasa. Hasil Kesimpulan ini juga akan dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan untuk memberikan kontribusi baru di bidang keselamatan kerja.



Gambar 0.1 Teknik Analisis Data Miles & Huberman

Sumber: Faiz & Soleh, (2021).

3.6 Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini sangat penting untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh mencerminkan kenyataan yang sebenarnya dan dapat dipertanggungjawabkan. Untuk menjamin keabsahan data, penulis menggunakan beberapa teknik pemeriksaan yang sesuai dengan pendekatan penelitian kualitatif, antara lain sebagai berikut :

a. Kredibilitas (*credibility*)

Untuk memastikan kredibilitas data, penulis melakukan beberapa Langkah sebagai berikut :

1) Pengamatan

Penulis melakukan pengamatan terhadap pelaksanaan pelatihan offline dan online untuk mendapatkan pemahaman lebih menyeluruh mengenai pemahaman karyawan terhadap materi pelatihan.

2) Triangulasi

Untuk memverifikasi keabsahan data, penulis melakukan triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan

data yang diperoleh dari berbagai pihak yang terlibat dalam pelatihan, seperti karyawan, supervisor, dan dokumentasi pelatihan. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Triangulasi waktu dilakukan dengan pengumpulan data pada waktu yang berbeda untuk memastikan konsisten informasi.

b. Kebergantungan (*dependability*)

Data diuji dengan memeriksa konsistensi dan stabilitas data yang diperoleh sepanjang proses pelatihan, mulai dari pengumpulan hingga analisis data. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa temuan penelitian dapat dipercaya dan mencerminkan pemahaman yang konsisten terhadap pelatihan offline dan online di PT Semen Tonasa

c. Kapasitas (*confirmability*)

Penulis memastikan bahwa data yang diperoleh bukan hasil dari subjektivitas pribadi, melainkan berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan. Untuk menjaga kepastian data, peneliti melakukan analisis data secara objektif dan transparan, serta memverifikasi hasil temuan dengan berbagai sumber data yang relevan.

3.7 Tahapan Penelitian

Prosedur penelitian menjelaskan tahapan-tahapan yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data yang relevan dan mendalam terkait topik penelitian. Dalam penelitian ini, prosedur penelitian dilakukan dengan Langkah-langkah berikut:

a. Tahap perencanaan penelitian

Pada tahap ini, penulis menentukan fokus penulis, yaitu membandingkan pemahaman karyawan terhadap pelatihan offline dan pelatihan online mengenai pelatihan basic safety di PT Semen Tonasa. Penulis juga Menyusun rancangan penelitian. Termasuk menentukan metode kualitatif yang digunakan, memilih teknik pengumpulan data, dan Menyusun instrument penelitian seperti pedoman wawancara, daftar observasi, serta format dokumentasi.

b. Pengumpulan data

Data penelitian dikumpulkan melalui tiga metode utama, yaitu :

- 1) Wawancara : penulis melakukan wawancara terstruktur dengan karyawan yang telah mengikuti pelatihan basic safety, baik secara offline maupun online, untuk menggali pemahaman mereka terhadap materi yang disampaikan.
- 2) Observasi : penulis melakukan observasi langsung pada pelaksanaan pelatihan offline maupun online untuk mengamati interaksi, metode penyampaian materi, serta respons peserta.
- 3) Dokumentasi : Penulis mengumpulkan dokumen terkait pelatihan, seperti hasil laporan evaluasi.

c. Pengolahan dan Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi diolah dengan menggunakan Langkah-langkah analisis data kualitatif berdasarkan model Miles dan Huberman. Proses ini meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan

memilih dan memfokuskan data yang relevan dengan topik penelitian, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi, dan kesimpulan ditarik untuk menjawab tujuan penelitian.

d. Validasi data

Setelah data dianalisis, penulis melakukan validasi keabsahan data melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Langkah ini bertujuan memastikan data yang diperoleh akurat dan terpercaya.

e. Pelaporan hasil penelitian

Tahap terakhir adalah penyusunan laporan penelitian yang sistematis dan terstruktur, mencakup latar belakang, metodologi, hasil penelitian, dan pembahasan. Laporan ini bertujuan untuk menyampaikan temuan peneliti terkait efektivitas perbandingan pemahaman karyawan dalam pelatihan *basic safety* metode *offline* dan *online* di PT Semen Tonasa.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah PT Semen Tonasa

PT Semen Tonasa didirikan pada 2 November 1968 dan mulai beroperasi secara komersial pada 1976. Berlokasi di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Pangkep), Sulawesi Selatan, Perusahaan ini merupakan salah satu produsen semen terbesar di Indonesia bagian timur. PT Semen Tonasa adalah anak Perusahaan PT Semen Semen Indonesia (Persero) Tbk, yang juga menjadi bagian dari Semen Indonesia Group. Perusahaan ini berperan penting dalam mendukung Pembangunan nasional, terutama di Kawasan timur Indonesia.

PT Semen Tonasa dalam melakukan pengembangan karyawan, dengan melaksanakan pelatihan *Basic Safety* dilakukan melalui dua metode yaitu offline (tatap muka) dan online (*e-learning*). Pelatihan *offline* biasanya dilaksanakan di fasilitasi pelatihan Perusahaan dengan menghadirkan instruktur secara langsung seperti materi *Multimedia* Interaktif. Sementara itu, pelatihan *online* memungkinkan karyawan untuk belajar secara fleksibel melalui platform digital yang telah disediakan oleh Perusahaan.

4.1.2 Visi dan Misi PT Semen Tonasa

PT Semen Tonasa memiliki visi dan misi dalam perusahaan yang disebutkan sebagai berikut.

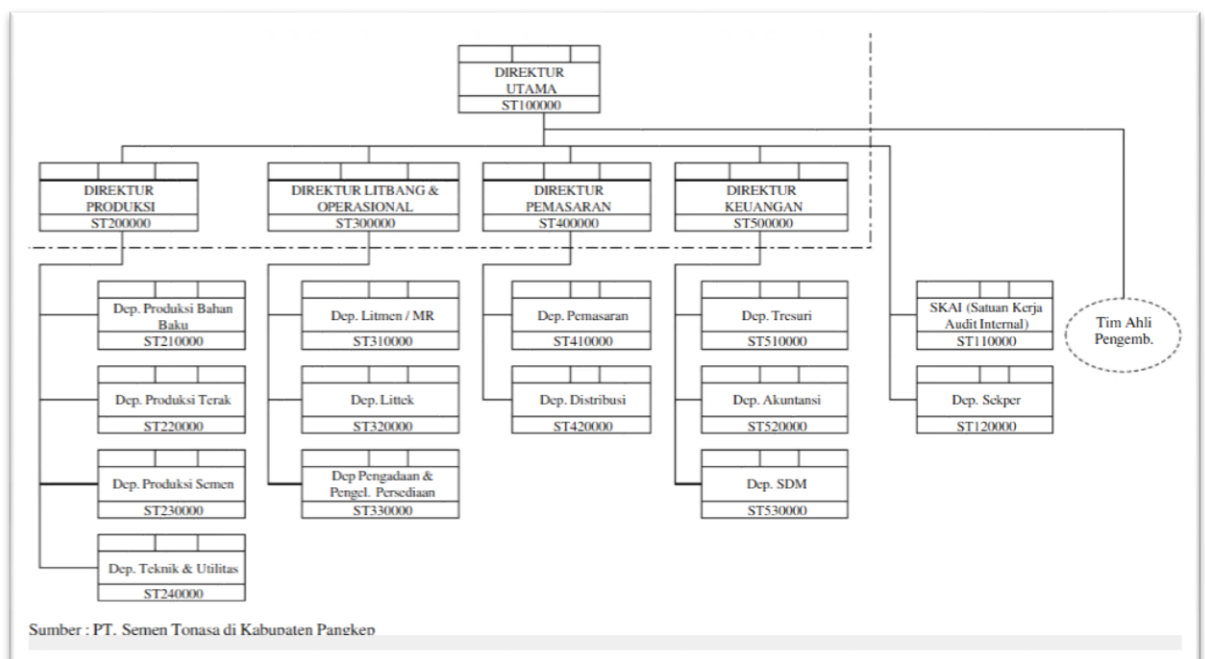
a. Visi

“Menjadi produsen semen yang unggul dan berdaya saing tinggi dalam mendukung pembangunan yang berkelanjutan”

b. Misi

- 1) Memproduksi semen berkualitas tinggi dengan efisiensi tinggi untuk memenuhi kebutuhan pasar.
- 2) Menerapkan teknologi ramah lingkungan dalam setiap proses produksi.
- 3) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan Masyarakat dan lingkungan sekitar.
- 4) Mempertahankan kinerja Perusahaan yang sehat dan berkelanjutan.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 0.1 Struktur Organisasi

Sumber: PT Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep

4.1.4 Data Narasumber

Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan wawancara pada PT Semen Tonasa ada 50 orang karyawan dimana dari jumlah tersebut hanya 10 orang karyawan diberi wawancara yang mendalam sementara yang lainnya hanya diberi pertanyaan yang tidak mendalam.

Tabel 0.1 Profil Partisipan

No	Kode	Departemen	Jabatan	Usia	Tanggal Wawancara
1.	A	Internal Audit	Manajer	43 Tahun	01 November 2024
2.	AS	Engineering	Manager	42 Tahun	05 November 2024
3.	AS	K3	Karyawan	40 Tahun	01 November 2024
4	NA	SDM	<i>Jr of learning and knowledge and management</i>	34 Tahun	07 November 2024
5.	ZAM	Pengadaan	<i>Associate</i>	33 Tahun	07 November 2024
6.	RP	Pengadaan	<i>Senior Manager</i>	41 Tahun	07 November 2024
7.	RA	K3	Karyawan	34 Tahun	07 November 2024
8.	B	LND	<i>Cleaning Service</i>	40 Tahun	04 November 2024
9.	Y	SDM	Karyawan	27 Tahun	04 November 2024
10.	HB	Pengadaan	Karyawan	30 Tahun	11 November 2024

Sumber: Penulis (2025)

Berdasarkan tabel diatas dengan melakukan wawancara pada PT Semen Tonasa ada 10 karyawan memiliki pengalaman pelatihan secara *offline* dan *online*, berdasarkan wawancara intensif kepada 10 respondn dan semua memilih pelatihan offline dikarena lebih efektif dibandingkan pelatihan *Online*. Berdasarkan bebrapa wawancara dengan Karyawan di PT Semen Tonasa mengatakan Pelatihan *offline* memiliki keunggulan dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan praktis karyawan. Interaksi langsung dengan instruktur dan simulasi tanggap darurat

memberikan pengalaman nyata yang memperkuat kemampuan peserta dalam menghadapi situasi darurat. Selain itu, fasilitas pelatihan yang memadai mendukung keberhasilan pelatihan.

4.2 Hasil dan Pembahasan

Bab ini memuat penjelasan dan pemaparan hasil temuan data yang diperoleh penulis melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi pada subjek penelitian di PT Semen Tonasa. Data yang diperoleh telah disesuaikan dengan fokus penelitian, yaitu mengenai efektivitas perbandingan pemahaman karyawan pada pelatihan offline dan online penggunaan *basic safety*.

4.2.1 Pelatihan *Basic Safety* di PT Semen Tonasa

Pelatihan *Basic Safety* di PT Semen Tonasa merupakan program wajib yang ditunjukkan untuk meningkatkan pemahaman karyawan terhadap keselamatan kerja. Program ini dirancang untuk memastikan karyawan memiliki kemampuan dalam memahami prosedur keselamatan, penggunaan alat pelindung diri (APD), serta Tindakan pencegahan kecelakaan kerja.

Di PT Semen Tonasa, pelatihan *Basic Safety* dilakukan melalui dua metode yaitu offline (tatap muka) dan online (*e-learning*) Pelatihan *offline* biasanya dilaksanakan di fasilitas pelatihan Perusahaan dengan menghadirkan instruktur secara langsung. Di sisi lain, pelatihan *online* memungkinkan karyawan untuk belajar secara fleksibel melalui platform digital yang telah disediakan oleh Perusahaan.

“Pelatihan Basic Safety di PT Semen Tonasa memang diwajibkan untuk semua karyawan. Biasanya dilakukan dalam dua metode, yaitu offline diruang pelatihan, dan online yang bisa diakses melalui platform e-learning Perusahaan,” (Hasil wawancara AS, Manager Divisi SDM PT Semen Tonasa, Pangkep 05 November 2024).

Pelatihan ini memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

a. Meningkatkan Pemahaman Karyawan

Tujuan utama dari pelatihan ini adalah untuk memastikan karyawan memahami prinsip-prinsip dasar keselamatan kerja, termasuk pemakaian APD, prosedur evakuasi darurat, dan penggunaan alat pemadam kebakaran.

b. Meningkatkan Kesadaran Akan Bahaya Ditempat Kerja

Pelatihan ini bertujuan memberikan pemahaman tentang identifikasi potensi bahaya di lingkungan kerja serta bagaimana mengurangi risiko kecelakaan kerja.

c. Melatih Tindakan Tanggap Darurat

Karyawan dilatih untuk dapat merespons situasi darurat dengan benar, seperti kebakaran atau kecelakaan kerja, guna meminimalkan kerugian yang ditimbulkan.

“Karyawan harus memahami setiap materi dalam pelatihan dengan baik terutama prosedur penggunaan APD dan cara menangani kebakaran. Ini sangat penting untuk menjaga keselamatan karyawan saat bekerja di area pabrik,” (Hasil wawancara S, Instruktur pelatihan Basic Safety, 07 November 2024).

Metode pelatihan *offline* memberikan pengalaman langsung kepada karyawan dengan interaksi tatap muka yang lebih intensif Bersama instruktur. Sementara itu, metode pelatihan *online* memberikan fleksibilitas kepada karyawan dalam mengakses materi kapan saja dan Dimana saja.

“Pelatihan offline memang bagus untuk diskusi langsung dengan instruktur, tapi pelatihan online memungkinkan kita belajar secara

mandiri dan fleksibilitas” (Hasil wawancara RA, Karyawan PT Semen Tonasa, 07 November 2024).

Dengan penerapan dua metode pelatihan, PT Semen Tonasa berupaya memberikan pelatihan yang efektif dan relevan sesuai kebutuhan karyawan, baik secara praktis maupun teoritis.

PT Semen Tonasa menyadari bahwa pelatihan merupakan elemen penting dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), terutama dalam aspek keselamatan kerja. Untuk memastikan setiap karyawan memiliki pemahaman yang baik mengenai *Basic Safety*, Perusahaan menerapkan berbagai program pelatihan, baik *offline* maupun *online*. Program ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam mengenali potensi bahaya, menggunakan alat pelindung diri (APD), serta menjalankan prosedur keselamatan kerja dengan benar. Adapun program pelatihan yang diterapkan oleh PT Semen Tonasa meliputi:

a. Simulasi tanggap darurat

Program ini dilakukan secara tatap muka dengan menghadirkan situasi simulasi yang menyerupai keadaan darurat nyata, seperti kebakaran atau kecelakaan kerja. Dalam pelatihan ini, peserta diajarkan Langkah-langkah yang harus diambil dalam situasi darurat, termasuk evakuasi, dan penggunaan alat pemadam kebakaran. Simulasi ini bertujuan untuk memastikan karyawan siap menghadapi situasi darurat secara efektif dan efisien.

“Kami rutin mengadakan simulasi kebakaran di area pabrik untuk melatih karyawan dalam menghadapi kondisi darurat. Dalam situasi ini, mereka harus bisa menggunakan APD dengan benar dan mengikuti prosedur evakuasi yang sudah diterapkan,” (Hasil wawancara Y, Instruktur Pelatihan Basic safety, 07 November 2024).

b. E-learning Platform

PT Semen Tonasa juga memanfaatkan platform e-learning untuk menyampaikan materi *Basic Safety* secara daring. Materi pelatihan mencakup video tutorial, modul interaktif, dan tes *online*. *E-learning* memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk belajar kapan saja dan Dimana saja, sehingga cocok untuk karyawan yang memiliki keterbatasan waktu.

“ Melalui e-learning, karyawan bisa mempelajari prosedur keselamatan secara mandiri. Materinya mencakup simulasi digital, tata cara penggunaan APD, dan pengenalan bahaya dilingkungan kerja, “(Hasil wawancara YL, Karyawan PT Smene Tonasa, 07 November 2024)

c. Tes Pemahaman Materi

Tes ini dilakukan setelah pelatihan untuk mengukur Tingkat pemahaman karyawan terhadap materi yang telah disampaikan. Tes dilakukan baik untuk karyawan pelatihan offline maupun online. Hasil tes digunakan sebagai indicator efektivitas pelatihan yang diikuti. Peserta yang belum mencapai standar nilai tertentu akan mengikuti pelatihan ulang.

“Tes dilakukan untuk memastikan pemahaman karyawan mengani Basic Safety. Kalau ada yang belum mencapai standar nilai, maka akan mengikuti pelatihan tambahan, (Hasil wawancara CI, Manajer Divisi SDM PT Semen Tonasa).

4.2.2 Platform E-Learning dan Simulasi Offline Basic Safety di PT Semen Tonasa

PT Semen Tonasa telah mengadopsi teknologi digital dalam pelatihan *Basic Safety* untuk meningkatkan efektivitas dan fleksibilitas pembelajaran. *Platform E-Learning Basic Safety*, sebagai salah satu bentuk adaptasi Perusahaan terhadap

perkembangan teknologi di era digital. *Platform* ini dirancang untuk memberikan akses pembelajaran kepada karyawan diberbagai Lokasi, sekaligus mendukung pelatihan offline yang telah dilakukan sebelumnya.

E-learning Basic Safety dirancang untuk memfasilitasi karyawan dalam memahami prosedur keselamatan kerja dengan menggunakan materi pembelajaran yang interaktif dan berbasis multimedia, seperti video simulasi, infografik, serta kuis evaluasi. Selain itu, simulasi *offline* masih diterapkan sebagai pendukung untuk memberikan pengalaman praktis kepada peserta pelatihan

“ Platform e-learning ini sangat membantu kami dalam memberikan materi pelatihan dengan jangkauan yang lebih luas, karyawan dapat mengaksesnya kapan saja dan Dimana saja. Namun, simulasi offline tetap penting untuk memperkuat pemahaman praktik keselamatan kerja dilapangan, “(Hasil wawancara L, Karyawan 11 November 2024).

Berikut beberapa fitur utama dari *platform E-learning* dan simulasi *Offline*:

a. Materi Multimedia Interaktif

Platform e-learning menyediakan berbagai materi interaktif, seperti video tutorial tentang penggunaan alat pemadam kebakaran, cara mengenakan APD dengan benar, serta prosedur evakuasi. Materi ini dirancang untuk memberikan pemahaman visual yang lebih efektif kepada peserta

b. Evaluasi Pemahaman *Online*

Setelah menyelesaikan modul pembelajaran, peserta diharuskan mengikuti tes evaluasi online. Hasil tes digunakan untuk menilai sejauh mana peserta memahami materi yang telah disampaikan. Peserta yang tidak mencapai nilai standar akan diarahkan untuk mengikuti pelatihan tambahan

c. Simulasi Praktik *Offline*

Simulasi ini dilakukan dilokasi pelatihan Perusahaan dengan melibatkan instruktur berpengalaman. Peserta diberi kesempatan untuk mempraktikkan penggunaan APD, cara evakuasi dalam kondidi darurat, dan penggunaan alat pemadam kebakaran secara langsung.

“Simulasi praktis sangat penting untuk memperkuat teori yang telah dipelajari melalui e-learning. Dalam situasi ini, karyawan diajarkan bagaimana menghadapi situasi darurat dengan efektif,”(Hasil wawancara HI, Karyawan 11 November 2024).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al Imran dkk, (2021) dalam simulasi praktik *offline* dalam pengembangan Internet Simulator Berbasis Offline Pada Smp Di Kabupaten Kepulauan Selayar berbasis offline termasuk pada kategori sangat valid dengan persentase skor 100%, termasuk pada kategori praktis dengan persentase skor 88,4%, dan termasuk pada kategori efektif dengan persentase skor 88,6%.



Gambar 0.2 Praktik *Offline* di Lapangan
Sumber: Penulis (2024)

4.2.3 Perbandingan Pelatihan *Offline* dan *Online Basic Safety*

Aspek-aspek pelatihan *offline* dan *online* menurut Johnson et al., 2020 untuk menilai efektivitas pelatihan, umpan balik kualitatif dari peserta dan manajer lebih penting dari pada metode kuantitatif seperti tes dan survei. Seperti interaksi, fleksibilitas waktu, praktik, penyampaian materi, umpan balik, kelebihan, kekurangan dapat memberikan gambaran mendalam tentang apa yang berhasil dan apa yang perlu diperbaiki dalam program pelatihan. Hasil perbandingan antara pelatihan *offline* dan *online Basic Safety* di PT Semen Tonasa berdasarkan aspek-aspek berikut adalah sebagai berikut:

Tabel 0.2 Perbandingan Pelatihan *Offline* dan *Online*

Aspek	Pelatihan <i>Offline</i>	Pelatihan <i>Online</i>
Interaksi	Interaksi langsung dengan instruktur	Terbatas pada forum diskusi online
Fleksibilitas waktu	Waktu pelatihan sudah terjadwal	Dapat diakses kapan saja
Praktik	Praktik langsung dilokasi pelatihan	Tidak ada praktik langsung
Penyampaian materi	Tatap muka dengan alat peraga	Materi berbasis video dan modul
Umpan balik	Umpan balik langsung dari instruktur	Umpan balik tertunda melalui tes
Kelebihan	Pemahaman materi lebih mendalam	Fleksibel dan hemat biaya
Kekurangan	Memerlukan waktu dan biaya tambahan	Keterbatasan pengalaman praktik

Sumber: Penulis (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan pelatihan *offline* memiliki keunggulan dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan praktis karyawan. Interaksi langsung dengan instruktur dan simulasi tanggap darurat memberikan pengalaman nyata yang memperkuat kemampuan peserta dalam menghadapi situasi

darurat. Selain itu, fasilitas pelatihan yang memadai mendukung keberhasilan pelatihan

Pelatihan *online* lebih fleksibel dan efisien dari segi waktu dan biaya. Platform *e-learning* yang digunakan memudahkan peserta mengakses materi kapan saja dan di mana saja. Namun, keterbatasan pada aspek praktik langsung menjadi kelemahan utama metode ini.

Pelatihan *offline* lebih unggul dalam meningkatkan pemahaman praktis karyawan karena adanya simulasi langsung, sedangkan pelatihan online lebih efektif dalam menyampaikan teori dan memberikan fleksibilitas pembelajaran. Kombinasi kedua metode atau pendekatan *blended learning* dapat memberikan hasil yang lebih optimal dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan terhadap *Basic Safety*.

4.2.4 Efektivitas Pelatihan *Offline* dan *Online* di PT Semen Tonasa

Efektivitas pelatihan *offline* memiliki keunggulan dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan praktis karyawan. Interaksi langsung dengan instruktur dan simulasi tanggap darurat memberikan pengalaman nyata yang memperkuat kemampuan peserta dalam menghadapi situasi darurat. Selain itu, fasilitas pelatihan yang memadai mendukung keberhasilan pelatihan, sedangkan Efektivitas pelatihan *online* pelatihan *online* lebih fleksibel dan efisien dari segi waktu dan biaya. Platform *e-learning* yang digunakan memudahkan peserta mengakses materi kapan saja dan di mana saja. Namun, keterbatasan pada aspek praktik langsung menjadi kelemahan utama metode ini.

a. Keandalan

Keandalan pelatihan *offline* terlihat dari Tingkat keberhasilan karyawan dalam memahami dan menerapkan prosedur keselamatan kerja secara langsung. Dalam sesi pelatihan, instruktur memberikan arahan rinci dan simulasi yang menyerupai kondisi nyata.

“Melalui pelatihan offline, kami bisa langsung mencoba prosedur evakuasi dan penggunaan alat pemadam kebakaran. Ini sangat membantu memahami Langkah-langkah yang harus dilakukan saat keadaan darurat (Hasil wawancara K, Karyawan, Pangkep 11 November 2024).

Keandalan pelatihan offline juga diperkuat dengan evaluasi langsung dari instruktur, sehingga peserta dapat menerima umpan balik secara real-time untuk memperbaiki kesalahan mereka.

b. Ketanggapan

Ketanggapan dalam pelatihan offline terlihat dari kemampuan instruktur dalam menjawab pertanyaan peserta secara langsung serta meberikan Solusi atas kendala yang dihadapi. Peserta merasa lebih terlihat dan termotivasi karena Adaya interaksi tatap muka.

“Selama pelatihan, saya bisa bertanya langsung kepada instruktur mengenai hal-hal yang belum saya pahami, seperti cara mengoperasikan alat pemadam. Responnya pun sangat cepat dan jelas, “Hasil wawancara I, Karyawan, Pangkep, 11 November 2024).

c. Empati

Instruktur pelatihan *offline* menunjukkan empati dengan memberikan perhatian individual kepada peserta yang mengalami kesulitan. Mereka membantu setiap peserta agar dapat memahami materi dengan baik dan memberikan motivasi untuk tetap fokus selama pelatihan.

“Saat simulasi, instruktur selalu memastikan bahwa setiap peserta memahami Langkah-langkahnya. Jika ada yang salah, mereka langsung memberikan arahan tanpa membuat peserta merasa tertekan,” (Hasil observasi penulis, Pangkep, 12 November 2024).

d. Keyakinan

Pelatihan *offline* membangun keyakinan peserta melalui demonstrasi langsung yang dilakukan oleh instruktur. Peserta merasa lebih percaya diri setelah mempraktikkan keterampilan secara langsung dibawah pengawasan instruktur.

“Setelah mengikuti simulasi langsung, saya merasa lebih yakin bisa menghadapi situasi darurat ditempat kerja. Semua prosedur terasa lebih mudah setelah di praktikkan,” (Hasil wawancara L, Karyawan, Pangkep 11 November 2024

e. Berwujud

Aspek berwujud dalam pelatihan *offline* meliputi fasilitas yang disediakan, seperti peralatan keselamatan yang lengkap, ruang pelatihan yang memadai, dan materi yang disampaikan secara visual melalui alat peraga. Fasilitas ini mendukung keberhasilan pelatihan secara keseluruhan

“Fasilitas yang digunakan selama pelatihan sangat lengkap, termasuk alat pemadam, APD, dan Lokasi simulasi yang aman. Ini membuat pelatihan terasa sangat nyata dan efektif, “ (Hasil wawancara AF, Karyawan, Pangkep 11 November 2024).

Pelatihan *offline* di PT Semen Tonasa telah menunjukkan efektivitas yang tinggi dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan. Dengan pendekatan langsung dan interaktif, metode ini memastikan bahwa setiap peserta mampu menguasai materi secara menyeluruh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang perbandingan efektivitas pelatihan *offline* dan *online Basic Safety* di PT Semen Tonasa, dapat disimpulkan Efektivitas Pelatihan *Offline* memiliki keunggulan dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan praktis karyawan. Interaksi langsung dengan instruktur dan simulasi tanggap darurat memberikan pengalaman nyata yang memperkuat kemampuan peserta dalam menghadapi situasi darurat. Selain itu, fasilitas pelatihan yang memadai mendukung keberhasilan pelatihan

Pelatihan *offline* lebih unggul dalam meningkatkan pemahaman praktis karyawan karena adanya simulasi langsung, sedangkan pelatihan online lebih efektif dalam menyampaikan teori dan memberikan fleksibilitas pembelajaran. Kombinasi kedua metode atau pendekatan *blended learning* dapat memberikan hasil yang lebih optimal dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan terhadap *Basic Safety*.

5.2 Saran

Penulis juga memberikan beberapa saran yang ditujukan kepada PT Semen Tonasa dalam Upaya meningkatkan efektivitas pelatihan *Basic Safety*, guna memastikan pemahaman dan keterampilan karyawan.

a. Peningkatan Efektivitas Pelatihan

PT Semen Tonasa disarankan untuk mengintegrasikan metode *offline* dan *online*

dalam pelatihan *Basic Safety*. *Blended learning* memungkinkan peserta mendapatkan pemahaman teori yang mendalam melalui *e-learning*, sekaligus meningkatkan keterampilan praktis melalui simulasi offline.

b. Pengembangan *Platform- E-Learning*

Perusahaan dapat meningkatkan *platform e-learning* dengan menambahkan simulasi virtual atau video interaktif yang menyerupai kondisi nyata. Hal ini dapat membantu peserta memahami materi praktis meskipun tanpa interaksi langsung.

c. Peneliti Selanjutnya

Peneliti dapat melakukan studi lanjutan untuk mengetahui apakah hasil penelitian sebelumnya masih relevan dan efektif dalam jangka waktu yang lebih lama. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian eksperimen untuk mengevaluasi efektivitas metode pelatihan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, E. B. (2023). *Analisis Potensi Kecelakaan Kerja Pada Pabrik Tahu Mj Dengan Menggunakan Metode Job Hazard Analysis (Jha)*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Ansah, A., & Rita, Q. (2019). *Effects of Training on Employee Performance in Ga East Hotels*. *Acta Scientific Paediatrics*, 2(7), 02–07. <https://doi.org/10.31080/aspe.2019.02.0091>
- A.Noë, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & M.Wright, P. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management 8th ed*. New York: McGraw-Hill Education.
- Anderson, A., & Nuraini Pebrina Putri. 2017. *Implementasi Nilai Toleransi dalam Pembelajaran Tematik di Sekolah Dasar*. *Jurnal Gentala Pendidikan Dasar*. 2(2): 276.
- Ansah, A., & Rita, Q. (2019). *Effects of Training on Employee Performance in Ga East Hotels*. *Acta Scientific Paediatrics*, 2(7), 02–07. <https://doi.org/10.31080/aspe.2019.02.0091>
- Abogsesa, A. S., & Kaushik, G. (2018). *Impact of Training and Development on Employee Performance*. *International Journal of Civic Engagement and Social Change*, 4(3), 53– 68. <https://doi.org/10.4018/ijcesc.2017070104>
- Amstrong & Kotler, P. 2018. *Prinsip-prinsip Marketing Edisi Ke Tujuh*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Al Imran, Abdul Ma'arief, Yunus Tjandi, Purnamawati .(2021). *Pengembangan Internet Simulator Berbasis Offline Pada Smp Di Kabupaten Kepulauan Selayar*. UNM of Journal Technologycal and Vocational Vol. 5 No. 3, Oktober 2021
- Bariqi, M. D. (2018). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Brown, L. Smith, J., & Jones, K., (2020). *The Benefits of Hospital at Home Care: A Retrospective Study*. *Journal of Healthcare Management*, 25(3), 15–21.
- Bristow, D. et al. (2011). *A cross-generational comparison of motivational factors in a sales career among gen-x and gen-y college students*. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 31(1), 77- 85. doi: 10.2753/PSS0885-3134310105
- Clark, R. C., & Mayer, R. E. (2016). *E-learning and the science of instruction: Proven guidelines for consumers and designers of multimedia learning*. John Wiley & Sons.
- Creswell, John W & J. David Creswell. 2018. *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches Fifth Edition*. SAGE Publications, Inc.
- Djarmiko, R. D. (2016). *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Deepublish.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management Sixteenth Edition* Gary Dessler Florida International University. Florida: Pearson.

- Faroh, Fina Hayatul.(2023). *Implementasi Program Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Potensi Angkatan Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kabupaten Magelang*
- Faiz, A., & Soleh, B. (2021). Implementasi Pendidikan Karakter Berbasis Kearifan Lokal. *Jinop (Jurnal Inovasi Pembelajaran)*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.22219/Jinop.V7i1.14250>
- Harlestiyani, R. (2017). *Pengaruh Kompetensi Kejuruan, Penguasaan Soft Skill dan Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) Pada Kesiapan Kerja Peserta Didik Kelas Program Keahlian Administrasi Perkantoran SMK NEGERI 1 Kebumen Tahun Pelajaran 2016/2017*. Lib.unnes, 1-6.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Johnson, T.F. et al. (2020). *Associations between COVID-19 transmission rates, park use, and landscape structure*. <https://doi.org/10.1101/2020.10.20.20215731>.
- Juwita, R. (2019). *Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir*. 2(1).
- Kirkpatrick, D. (1998). *Evaluation Training Program*. Second Edition. San Fransisco: Koehler.
- Karim, Rashed Al (2019). *Impact of Different Training and Development Programs on Employee Performance in Bangladesh Perspective*. *International Journal of Entrepreneurial Research* 1(2):8-14. DOI:10.31580/ijer.v1i2.506
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management
- Kuruppu, C.S., K., & N., K. (2021). *The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka*. *Global Journal of Management and Business Research*, 21(December), 13–20. <https://doi.org/10.34257/gjmbravol21is2pg13>
- Melati, S., Yogica, R., & Fitri, R. (2021). *Peran Blended Learning Sebagai Alternatif Pembelajaran Di Masa Pandemi COVID 19*. *Prosiding Seminar Nasional Biologi*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.24036/prosemnasbio/vol1/103>
- Moleong, L.J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PTRemaja Rosdakarya.
- Nizar, Muhammad Ikhdhan. (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Nuraini, E., Hermawan, A., Hubeis, A. V., & Panjaitan, N. K. (2016). *Kajian Evaluasi Pelatihan Program Pengembangan Manajemen*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2). <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.07>
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Nguyen, M.T.N. et al., 2019. *The Effect Of Comorbidities For The Prognosis of Community-Acquired Pneumonia: an Epidemiologic Study Using a Hospital Surveillance In Japan*. BMC Res Notes 12:817. <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4848-1>
- Onyango, James Watta.2014. *Effect of Training on Employee performance : A Survey of Health workers in siaya County, Kenya*.European Journal of Material Sciences.Voll,pp.11-15.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sabrina, M. R. W., & Widharto, Y. (2019). Departemen Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. *Industrial Engineering Online Journal*, 7(4).
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Sihombing, P., & Verawati, D. M. (2020). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus PD BPR Bank Bapas 69 Magelang)*. *Jurnal Maneksi*, 9(2), 389– 395.
- Sitzmann, T., K. Ely, K. G. Brown, and K. N. Bauer. 2010. *Self Assesment of Knowledge: A Cognitive Learning or Affective Measure?* *Academy of Management Learning & Education*, 9 (2), 169-191.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Swasti, E dan N.E. Putri. 2010. *Perakitan Varietas Unggul Padi Beras Merah Lokal Asal Sumatera Barat Berumur Genjah, Mutu dan Produksi Tinggi Melalui Persilangan Dialel*. Laporan Penelitian Stranas. Lembaga Penelitian UNAND. Padang.
- Stoll B. Neonatal infection : *a global prespective*. In: *Remington J, Klein J, editors. Infection disease of the fetus and newborn*. Philadelphia. WB Saunders; 2000. p 139-68.
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). *Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector*. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Sthapit, A., & Ghale, B. (2018). *Impact of Training and Development on Perceived Employee Performance: A Case Study of Agricultural Development Bank Ltd*. *People's Journal of Management*, II–IV(1), 13–32.
- Saleh, Sirajuddin. (2017). *Analisis Data Kualitatif*. Bandung: Pustaka Ramadhan Bandung.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi sdm*, Jakarta: Andi
- Tanzeh, Ahmad. 2009. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Tarwaka, M. (2008). *Implementasi K3 Di Tempat Kerja*, Surakarta. Harapan Press.

Towards Maturity 2018 Research/Benchmarking

Wiliandari, Y. (2014). *Rancangan Pelatihan dan Pengembangan SDM yang Efektif*.
Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi, 12, 93–110.

Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-4. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wiliandari, Y. (2014). *Rancangan Pelatihan dan Pengembangan SDM yang Efektif*.
Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi, 12, 93–110.

Zhang, Y., Wang, L., Zhang, N., & Zhou, Z. (2018). *Adsorptive environmental applications of MXene nanomaterials: A review*. *RSC Advances*, 8(36), 19895–19905. <https://doi.org/10.1039/c8ra03077d>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Profil Seluruh Partisipan

No	Kode	Departemen	Jabatan	Usia	Efektifitas Pelatihan	Tanggal Wawancara
1.	RM	LND	<i>Supervisor</i>	40 Tahun	<i>Offline</i>	01 November 2024
2.	W	Aset Manajemen	Karyawan	33 Tahun	<i>Offline</i>	01 November 2024
3.	S	Internal Audit	Karyawan	27 Tahun	<i>Offline</i>	01 November 2024
4.	I	LND	Karyawan	33 tahun	<i>Offline</i>	01 November 2024
5.	A	Internal Audit	Manajer	43 Tahun	<i>Offline</i>	01 November 2024
6.	N	K3	Karyawan	40 Tahun	<i>Offline</i>	01 November 2024
7.	M	Komunikasi	Manajer	43 Tahun	<i>Offline</i>	01 November 2024
8.	S	K3	Karyawan	39 Tahun	<i>Offline</i>	01 November 2024
9.	S	LND	<i>Cleaning Service</i>	30 Tahun	<i>Online</i>	01 November 2024
10.	M	K3	Karyawan	47 Tahun	<i>Offline</i>	01 November 2024
11.	D	K3	Karyawan	30 Tahun	<i>Offline</i>	04 November 2024
12.	B	LND	<i>Cleaning Service</i>	40 Tahun	<i>Offline</i>	04 November 2024
13.	A	K3	Karyawan	43 Tahun	<i>Offline</i>	04 November 2024
14.	A	K3	Karyawan	46 Tahun	<i>Offline</i>	04 November 2024
15.	T	LND	Karyawan	51 Tahun	<i>Offline</i>	04 November 2024
16.	F	K3	Karyawan	45 Tahun	<i>Offline</i>	04 November 2024
17.	W	K3	Manajer	47 Tahun	<i>Offline</i>	04 November 2024
18.	I	K3	Karyawan	34 Tahun	<i>Offline</i>	04 November 2024
19.	M	K3	Karyawan	37 Tahun	<i>Offline</i>	04 November 2024

No	Kode	Departemen	Jabatan	Usia	Efektifitas Pelatihan	Tanggal Wawancara
20.	N	K3	Karyawan	40 Tahun	<i>Offline</i>	04 November 2024
21.	M	SDM	<i>Junior Manager</i>	45 Tahun	<i>Offline</i>	05 November 2024
22.	J.A	K3	Junior Manager	40 Tahun	<i>Offline</i>	05 November 2024
23.	AS	Engineering	Manager	42 Tahun	<i>Offline</i>	05 November 2024
24.	MS	K3	Karyawan	28 Tahun	<i>Offline</i>	05 November 2024
25.	RA	K3	Karyawan	36 Tahun	<i>Offline</i>	05 November 2024
26.	HH	K3	Karyawan	30 Tahun	<i>Offline</i>	05 November 2024
27.	N	K3	Karyawan	32 Tahun	<i>Offline</i>	05 November 2024
28.	H	Engineering	Karyawan	35 Tahun	<i>Offline</i>	05 November 2024
29.	K	Human Capital	Karyawan	40 Tahun	<i>Offline</i>	05 November 2024
30.	ND	Pengadaan	Karyawan	28 Tahun	<i>Offline</i>	05 November 2024
31.	H	GRC	<i>Associate</i>	35 Tahun	<i>Offline</i>	07 November 2024
32.	ZA	Distribusi	Karyawan	42 Tahun	<i>Offline</i>	07 November 2024
33.	NA	SDM	<i>Jr of learning and knowledge and management</i>	34 Tahun	<i>Offline</i>	07 November 2024
34.	MI	SDM	<i>Jr of learning and knowledge and management</i>	41 Tahun	<i>Offline</i>	07 November 2024
35.	ZAM	Pengadaan	<i>Associate</i>	33 Tahun	<i>Offline</i>	07 November 2024
36.	RP	Pengadaan	<i>Senior Manager</i>	41 Tahun	<i>Offline</i>	07 November 2024

No	Kode	Departemen	Jabatan	Usia	Efektifitas Pelatihan	Tanggal Wawancara
37.	RA	K3	Karyawan	34 Tahun	<i>Offline</i>	07 November 2024
38.	MYL	Distribusi	Karyawan	39 Tahun	<i>Offline</i>	07 November 2024
39.	Y	SDM	Karyawan	27 Tahun	<i>Offline</i>	07 November 2024
40.	YL	K3	Karyawan	34 Tahun	<i>Offline</i>	11 November 2024
41.	AA	K3	Karyawan	44 Tahun	<i>Offline</i>	11 November 2024
42.	AF	K3	<i>Senior Manager</i>	49 Tahun	<i>Offline</i>	11 November 2024
43.	HB	Pengadaan	Karyawan	30 Tahun	<i>Offline</i>	11 November 2024
44.	I	Internal Audit	<i>Jr Manager</i>	36 Tahun	<i>Offline</i>	11 November 2024
45.	CH	Internal Audit	Kepala Biro	38 Tahun	<i>Offline</i>	11 November 2024
46.	L	SDM	Karyawan	38 Tahun	<i>Offline</i>	11 November 2024
47.	HI	SDM	Karyawan	41 Tahun	<i>Offline</i>	11 November 2024
48.	I	K3	Karyawan	37 Tahun	<i>Offline</i>	11 November 2024
49.	K	K3	Karyawan	34 Tahun	<i>Offline</i>	11 November 2024
50.	L	SDM	Karyawan	40 Tahun	<i>Offline</i>	11 November 2024

Lampiran 2. Interview Guide

Berikut adalah pertanyaan wawancara penelitian terkait efektivitas pelatihan *offline* dan *online Basic Safety* di PT Semen Tonasa guna meningkatkan pemahaman karyawan terhadap prosedur keselamatan kerja.

Pertanyaan Untuk Manajemen PT Semen Tonasa

1. Kapan program pelatihan *basic safety* pertama kali dilaksanakan di PT Semen Tonasa?
2. Berapa jumlah peserta pelatihan *basic safety* dalam satu periode pelatihan?
3. Apa alasan PT Semen Tonasa memilih metode pelatihan *offline* dan *online*?
4. Apa tujuan utama dari pelatihan *basic safety* ini?
5. Bagaimana pelaksanaan pelatihan *offline*, termasuk durasi dan Lokasi pelatihan?
6. Apa saja fasilitas yang disediakan untuk mendukung pelatihan *offline*?
7. Bagaimana pelaksanaan pelatihan online melalui *platform e-learning*?
8. Apa tantangan utama yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan *online*?
9. Bagaimana cara evaluasi efektivitas pelatihan *offline* dan *online* dilakukan?
10. Apakah ada rencana pengembangan pelatihan *basic safety* dimasa mendatang?

Pertanyaan Untuk Instruktur Pelatihan

1. Apa saja materi utama yang disampaikan dalam pelatihan *basic safety*?
2. Bagaimana metode penyampaian materi dalam pelatihan *offline*?
3. Apa peran simulasi dalam meningkatkan pemahaman peserta pelatihan *offline*?

4. Bagaimana respons peserta terhadap pelatihan *offline*?
5. Apa kelebihan dan kekurangan pelatihan *offline* menurut anda?
6. Bagaimana anda mendukung peserta yang menghadapi kesulitan dalam pelatihan?
7. Apa tantangan yang dihadapi saat menyampaikan materi melalui *platform e-learning*?
8. Apakah pelatihan online memberikan hasil yang sebanding dengan pelatihan *offline*?
9. Bagaimana anda menilai keberhasilan pelatihan berdasarkan hasil evaluasi peserta?

Pertanyaan Untuk Peserta Pelatihan *Offline*

1. Bagaimana pengalaman anda selama mengikuti pelatihan *offline*?
2. Apakah anda merasa pelatihan *offline* membantu anda memahami prosedur keselamatan kerja?
3. Bagaimana fasilitas pelatihan *offline* yang disediakan?
4. Apakah simulasi dalam pelatihan *offline* membantu anda mempraktikkan materi yang dipelajari?
5. Apa tantangan yang anda hadapi selama pelatihan *offline*?
6. Apakah instruktur memberikan penjelasan yang jelas dan *responsive* selama pelatihan?
7. Apakah anda merasa lebih siap menghadapi situasi darurat setelah pelatihan *offline*?

Pertanyaan Untuk Peserta Pelatihan *Online*

1. Bagaimana pengalaman anda selama mengikuti pelatihan *online*?
2. Apakah materi yang disampaikan melalui *platform e-learning* mudah dipahami?
3. Apakah anda merasa fleksibilitas waktu dalam pelatihan online membantu proses pembelajaran?
4. Apa tantangan yang anda hadapi selama pelatihan *online*?
5. Apakah anda merasa tes *online* memberikan gambaran yang jelas tentang pemahaman anda?
6. Apakah anda lebih memilih pelatihan *online* dibandingkan pelatihan offline? Berikan alasannya.
7. Bagaimana saran anda untuk meningkatkan pelatihan *online* dimasa mendatang?

Pertanyaan Untuk Karyawan Yang Telah Mengikuti Kedua Metode Pelatihan

1. Bagaimana perbandingan antara pelatihan *offline* dan online menurut anda?
2. Metode pelatihan mana yang lebih membantu anda memahami prosedur keselamatan kerja?
3. Apa kelebihan dan kekurangan dari masing-masing metode pelatihan?
4. Apakah anda merasa kombinasi pelatihan *offline* dan *online* (*blended learning*) akan lebih efektif?
5. Apa saran anda untuk meningkatkan pelatihan *basic safety* di PT Semen Tonasa?

Pertanyaan Untuk Manajemen Tentang Evaluasi Pelatihan

1. Bagaimana metode evaluasi yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pelatihan *offline* dan *online*?

2. Apa hasil evaluasi yang paling menonjol dari pelatihan *basic safety*?
3. Bagaimana *feedback* peserta digunakan untuk meningkatkan pelatihan dimasa mendatang
4. Apakah hasil pelatihan berdampak pada peningkatan pemahaman dan keterampilan karyawan ?
5. Bagaimana Perusahaan mendukung peserta yang memerlukan pelatihan tambahan.

Lampiran 3. Transkrip Wawancara

1. Transkrip Wawancara Manajer (A) Usia 43 Tahun

Departemen Internal Audit

Tanggal Wawancara 01 November 2024

Pewawancara:

Mungkin bisa langsung saja ya Pak, yang pertama Kapan program pelatihan *basic safety* pertama kali dilaksanakan di PT Semen Tonasa?

Narasumber:

Sudah lama dek, karena pelatihan *basic safety* di PT Semen Tonasa sangat dibutuhkan untuk pengembangan karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja yang sangat berat di PT Semen Tonasa, mengingat pentingnya Keselamatan dan Kesehatan serta kesejahteraan yang menjadi hal penting untuk karyawan dalam bekerja.

Pewawancara:

Jika boleh tahu Pak berapa jumlah peserta pelatihan *basic safety* dalam satu periode pelatihan?

Narasumber:

Dalam setiap sesi pelatihan di hadirinya sebanyak kurang lebih 50 orang karyawan dan karyawan PT Semen Tonasa dek

Pewawancara:

Apa alasan PT Semen Tonasa memilih metode pelatihan *offline* dan *online*?

Narasumber:

Pelatihan Basic Safety di PT Semen Tonasa memang diwajibkan untuk semua karyawan. Biasanya dilakukan dalam dua metode, yaitu *offline* diruang pelatihan, dan *online* yang bisa diakses melalui platform e-learning Perusahaan.

Pewawancara:

Apa tujuan utama dari pelatihan *basic safety* ini?

Narasumber:

“Karyawan harus memahami setiap materi dalam pelatihan dengan baik terutama prosedur penggunaan APD dan cara menangani kebakaran. Ini sangat penting untuk menjaga keselamatan karyawan saat bekerja di area pabrik,” (Hasil wawancara S, Instruktur pelatihan Basic Safety, 07 November 2024).

Pewawancara:

Pak Bagaimana pelaksanaan pelatihan *offline*, termasuk durasi dan Lokasi pelatihan?

Narasumber:

Pelaksanaan pelatihan online dilaksanakan Di Gedung Diklat PT Semen Tonasa dengan instruktur langsung dan juga Praktik dengan penjelasan yang sangat ditetail yang dilaksanakan mulai 08:00-16:00 atau biasanya lebih dari ini.

Pewawancara:

Pak Apa saja fasilitas yang disediakan untuk mendukung pelatihan *offline*?

Narasumber:

Fasilitas yang digunakan selama pelatihan sangat lengkap, termasuk alat pemadam, APD, dan Lokasi simulasi yang aman. Ini membuat pelatihan terasa sangat nyata dan efektif, .

Pewawancara:

Pak Bagaimana pelaksanaan pelatihan online melalui *platform e-learning*?

Narasumber:

Platform e-learning ini sangat membantu kami dalam memberikan materi pelatihan dengan jangkauan yang lebih luas, karyawan dapat mengaksesnya kapan saja dan Dimana saja. Namun, simulasi offline tetap penting untuk memperkuat pemahaman praktik keselamatan kerja dilapangan

Pewawancara:

Apa tantangan utama yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan *online*?

Narasumber:

kita tahu sendiri yah jika pelatihan *online* pasti terkendala pada jaringan, dan banyak karyawan kami yang belum mahir menggunakan teknologi dan hanya materi yah bisa disampaikan, tdk ada praktek langsung dengan peserta pelatihan.

Pewawancara:

Bagaimana cara evaluasi efektivitas pelatihan *offline* dan *online* dilakukan?

Narasumber:

pelatihan *offline* diperkuat dengan evaluasi langsung dari instruktur, sehingga peserta dapat menerima umpan balik secara real-time untuk memperbaiki kesalahan mereka.

2. Transkrip Wawancara Manajer (AS) Usia 42 Tahun / Instruktur

Departemen Engineering

Tanggal Wawancara 05 November 2024

Pewawancara:

Apa saja materi utama yang disampaikan dalam pelatihan *basic safety*?

Narasumber:

Materi mengenai prosedur keselamatan secara mandiri. Materinya mencakup simulasi tata cara penggunaan APD, dan pengenalan bahaya dilingkungan kerja.

Pewawancara:

Bagaimana metode penyampaian materi dalam pelatihan *offline*?

Narasumber:

Tes dilakukan untuk memastikan pemahaman karyawan mengani Basic Safety. Kalau ada yang belum mencapai standar nilai, maka akan mengikuti pelatihan tambahan, (Hasil wawancara CI, Manajer Divisi SDM PT Semen Tonasa).

Pewawancara:

Apa peran simulasi dalam meningkatkan pemahaman peserta pelatihan *offline*?

Narasumber:

Simulasi praktis sangat penting untuk memperkuat teori yang telah dipelajari melalui e-learning. Dalam situasi ini, karyawan diajarkan bagaimana menghadapi situasi darurat dengan efektif,”(Hasil wawancara HI, Karyawan 11 November 2024).

Pewawancara:

Bagaimana respons peserta terhadap pelatihan *offline*?

Narasumber:

Adanya feedback dari peserta pelatihan terkait hal-hal yang belum dipahami, seperti cara mengoperasikan alat pemadam. Responnya pun sangat cepat dan jelas.

Pewawancara:

Apa kelebihan dan kekurangan pelatihan *offline* menurut anda?

Narasumber:

Jika dilihat lebih banyak kelebihan yah dek, mulai dari adanya Interaksi langsung, Pembelajaran lebih terstruktur dan terarah, Dapat memberikan pengalaman langsung seperti eksperimen, serta Interaksi sosial lebih mendalam. Dan jika kekurangannya membutuhkan banyak persiapan aspek logistik, antara lain konsumsi, sewa ruangan, dan transportasi.

Pewawancara:

Bagaimana anda mendukung peserta yang menghadapi kesulitan dalam pelatihan?

Narasumber:

Kita tahu sendiri yah dek, karakter seseorang berbeda-beda yang mudah tanggap ada juga butuh proses maka dari itu kita memberikan umpan balik yang konstruktif dan berbasis fakta, dan selalu mengulangi materi yang sulit dipahami saat *instruktur selalu memastikan bahwa setiap peserta memahami Langkah-langkahnya. Jika ada yang salah, merka langsung meberikan arahan tanpa membuat peserta merasa tertekan,” (Hasil observasi penulis, Pangkep, 12 November 2024).*

Pewawancara:

Apa tantangan yang dihadapi saat menyampaikan materi melalui *platform e-learning*?

Narasumber:

Kita tahu sendiri yah dek Platform E-Learning Basic Safety, sebagai salah satu bentuk adaptasi Perusahaan terhadap perkembangan teknologi di era digital. Namun beberapa dari peserta yang mengikuti pelatihan ada sudah berumur, sehingga sulit memahami teknologi sekarang.

Pewawancara:

Apakah pelatihan online memberikan hasil yang sebanding dengan pelatihan *offline*?

Narasumber:

Dari hasil evaluasi yang dilakukan Efektifitas pelatihan *offline* memiliki keunggulan dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan praktis karyawan. Interaksi langsung dengan instruktur dan simulasi tanggap darurat memberikan pengalaman nyata yang memperkuat kemampuan peserta dalam menghadapi situasi darurat. Selain itu, fasilitas pelatihan yang memadai mendukung keberhasilan pelatihan, sedangkan Efektivitas pelatihan *online* pelatihan *online* lebih fleksibel dan efisien dari segi waktu dan biaya. Platform *e-learning* yang digunakan memudahkan peserta mengakses materi kapan saja dan diaman saja. Namun, keterbatasan pada aspek praktik langsung menjadi kelemahan utama metode ini.

Pewawancara:

Bagaimana anda menilai keberhasilan pelatihan berdasarkan hasil evaluasi peserta?

Narasumber:

Melihat dari hasil evaluasi, mulai dari pemahaman materi, penerapan, penggunaan APD, dan saat simulasi berlangsung

3. Transkrip Wawancara Karyawan K3 (AS) Usia 40 Tahun / Peserta Pelatihan

Offline

Departemen K3

Tanggal Wawancara 01 November 2024

Pewawancara:

Bagaimana pengalaman anda selama mengikuti pelatihan offline?

Narasumber:

Saya sangat puas dengan pelatihan offline di PT Semen Tonasa. Fasilitas dan instruktur sangat baik, membuat saya mudah memahami materi. Saya juga senang berinteraksi dengan rekan-rekan lain, sehingga pelatihan menjadi sangat menyenangkan dan membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya.

Pewawancara:

Apakah anda merasa pelatihan offline membantu anda memahami prosedur keselamatan kerja?

Narasumber:

Ya, saya merasa bahwa pelatihan offline sangat membantu saya memahami prosedur keselamatan kerja dengan lebih baik. Pelatihan tersebut memberikan saya pengetahuan yang lebih mendalam tentang prosedur keselamatan kerja dan cara mengaplikasikannya di tempat kerja.

Pewawancara:

Bagaimana fasilitas pelatihan *offline* yang disediakan?

Narasumber:

Fasilitas pelatihan offline yang disediakan PT Semen Tonasa sangat lengkap dan memadai, termasuk ruang pelatihan yang nyaman, peralatan audiovisual, dan bahan-bahan pelatihan yang relevan. Semua fasilitas tersebut membuat proses pelatihan menjadi sangat efektif dan efisien.

Pewawancara:

Apakah simulasi dalam pelatihan *offline* membantu anda mempraktikkan materi yang dipelajari?

Narasumber:

Ya, simulasi dalam pelatihan offline PT Semen Tonasa sangat membantu saya mempraktikkan materi yang dipelajari. Simulasi tersebut membuat saya dapat merasakan langsung bagaimana prosedur keselamatan kerja harus diaplikasikan dalam situasi nyata.

Pewawancara:

Apa tantangan yang anda hadapi selama pelatihan *offline*?

Narasumber:

Salah satu tantangan yang saya hadapi selama pelatihan offline di PT Semen Tonasa adalah memahami beberapa konsep keselamatan kerja yang cukup kompleks. Namun, dengan bantuan instruktur yang sabar dan berpengalaman, saya dapat mengatasi tantangan tersebut dan memahami materi dengan lebih baik.

Pewawancara:

Apakah instruktur memberikan penjelasan yang jelas dan *responsive* selama pelatihan?

Narasumber:

Ya, instruktur memberikan penjelasan yang sangat jelas dan *responsive* selama pelatihan di PT Semen Tonasa. Mereka sangat sabar dalam menjawab pertanyaan dan memberikan contoh-contoh yang relevan untuk memperjelas materi.

Pewawancara:

Apakah anda merasa lebih siap menghadapi situasi darurat setelah pelatihan *offline*?

Narasumber:

Ya, saya merasa lebih siap dan percaya diri dalam menghadapi situasi darurat setelah mengikuti pelatihan offline di PT Semen Tonasa. Saya telah memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dalam menangani situasi darurat dan keselamatan kerja.

4. Transkrip Wawancara Jr of *learning and knowledge and management* Usia 34

Tahun / Peserta Pelatihan Offline

Departemen SDM

Tanggal Wawancara 07 November 2024

Pewawancara:

Bagaimana pengalaman anda selama mengikuti pelatihan *online*?

Narasumber:

Selama mengikuti pelatihan online di PT Semen Tonasa, saya merasa bahwa pengalaman tersebut cukup baik, namun tidak seefektif pelatihan offline. Saya dapat mempelajari materi yang dipelajari dengan lebih fleksibel dan dapat diakses kapan saja. Namun, saya merasa kurang interaksi dengan instruktur dan rekan-rekan, sehingga membuat proses pembelajaran menjadi kurang dinamis. Secara keseluruhan, saya merasa bahwa pelatihan online dapat menjadi pilihan yang baik untuk mempelajari materi dasar, namun tidak dapat menggantikan pengalaman belajar yang lebih interaktif dan dinamis seperti pelatihan offline.

Pewawancara:

Apakah materi yang disampaikan melalui *platform e-learning* mudah dipahami?

Narasumber:

Ya, materi yang disampaikan melalui platform e-learning di PT Semen Tonasa cukup mudah dipahami. Materi yang disajikan sudah terstruktur dengan baik, dan disertai dengan contoh-contoh yang relevan. Namun, saya merasa bahwa beberapa materi memerlukan penjelasan yang lebih detail dan interaktif, sehingga membuat saya harus berusaha lebih keras untuk memahami materi tersebut. Secara keseluruhan, saya merasa bahwa platform e-learning yang digunakan oleh PT Semen Tonasa sudah cukup baik, namun masih perlu beberapa perbaikan untuk membuat materi lebih mudah dipahami.

Pewawancara:

Apakah anda merasa fleksibilitas waktu dalam pelatihan online membantu proses pembelajaran?

Narasumber:

Ya, saya merasa bahwa fleksibilitas waktu dalam pelatihan online sangat membantu proses pembelajaran. Dengan fleksibilitas waktu, saya dapat mempelajari materi kapan saja dan di mana saja, sehingga membuat saya dapat mengatur waktu belajar sesuai dengan kebutuhan dan jadwal saya. Hal ini sangat membantu saya dalam memahami materi yang dipelajari, karena saya dapat mempelajari materi secara lebih santai dan tidak terburu-buru. Namun, saya juga merasa bahwa fleksibilitas waktu ini dapat membuat saya menjadi kurang disiplin dalam mempelajari materi, sehingga membuat saya harus lebih proaktif dalam mengatur waktu belajar saya.

Pewawancara:

Apa tantangan yang anda hadapi selama pelatihan *online*?

Narasumber:

Selama pelatihan online di PT Semen Tonasa, saya menghadapi beberapa tantangan, seperti: Kurangnya interaksi langsung dengan instruktur dan rekan-

rekan, sehingga membuat saya merasa kurang terlibat dalam proses pembelajaran, kesulitan dalam memahami beberapa materi yang memerlukan penjelasan yang lebih detail dan interaktif, dan ketergantungan pada teknologi dan koneksi internet yang stabil, sehingga membuat saya merasa kesulitan jika terjadi gangguan teknis.

Pewawancara:

Apakah anda merasa tes *online* memberikan gambaran yang jelas tentang pemahaman anda?

Narasumber:

Tidak sepenuhnya. Saya merasa bahwa tes online dapat memberikan gambaran tentang pemahaman saya, namun tidak sepenuhnya akurat. Tes online dapat membatasi kemampuan saya untuk menjelaskan pemikiran dan analisis saya secara lebih detail dan mendalam. Selain itu, tes online juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti koneksi internet yang tidak stabil, gangguan teknis, atau kesalahan dalam memahami pertanyaan. Oleh karena itu, saya merasa bahwa tes online harus digunakan sebagai salah satu alat evaluasi, namun tidak sebagai satu-satunya alat untuk menilai pemahaman saya.

Pewawancara:

Apakah anda lebih memilih pelatihan *online* dibandingkan pelatihan offline?

Berikan alasannya.

Narasumber:

saya lebih memilih pelatihan offline dibandingkan pelatihan online. Alasannya saya adalah: Pelatihan offline memungkinkan saya untuk berinteraksi langsung dengan instruktur dan rekan-rekan, sehingga membuat proses pembelajaran lebih dinamis dan interaktif, Pelatihan offline juga memungkinkan saya untuk melakukan praktikum dan simulasi yang lebih nyata, sehingga membuat saya dapat memahami materi dengan lebih baik. Selain itu, pelatihan offline juga memungkinkan saya untuk mendapatkan umpan balik yang lebih langsung dan konstruktif dari instruktur dan rekan-rekan, sehingga membuat saya dapat memperbaiki kesalahan dan meningkatkan kemampuan saya. Meskipun pelatihan online memiliki fleksibilitas waktu dan tempat, saya merasa bahwa pelatihan offline lebih efektif dalam memahami materi dan meningkatkan kemampuan saya.

Pewawancara:

Bagaimana saran anda untuk meningkatkan pelatihan *online* dimasa mendatang?

Narasumber:

Saya memiliki beberapa saran untuk meningkatkan pelatihan online di masa mendatang: Menggunakan teknologi yang lebih canggih, seperti virtual reality atau augmented reality, untuk membuat pelatihan lebih interaktif dan imersif, Menyediakan umpan balik yang lebih konstruktif dan spesifik, sehingga peserta pelatihan dapat memahami kekuatan dan kelemahan mereka, Meningkatkan fleksibilitas pelatihan online, misalnya dengan menyediakan pilihan waktu dan tempat pelatihan yang lebih luas, Mengintegrasikan pelatihan online dengan pelatihan offline, sehingga peserta pelatihan dapat memperoleh pengalaman belajar yang lebih komprehensif.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, saya yakin bahwa pelatihan online di PT Semen Tonasa dapat menjadi lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan peserta pelatihan.

5. Transkrip Wawancara Pengadaan Usia 33 Tahun Yang Telah Mengikuti

Kedua Metode Pelatihan

Departemen K3

Tanggal Wawancara 07 November 2024

Pewawancara:

Bagaimana perbandingan antara pelatihan *offline* dan online menurut anda?

Narasumber:

Menurut saya, pelatihan offline dan online memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Pelatihan offline memberikan saya kesempatan untuk berinteraksi langsung dengan instruktur dan rekan-rekan, sehingga membuat proses pembelajaran lebih dinamis dan interaktif. Namun, pelatihan offline juga memerlukan waktu dan biaya yang lebih besar. Sedangkan Pelatihan online, di sisi lain, memberikan saya fleksibilitas waktu dan tempat, sehingga saya dapat mempelajari materi kapan saja dan di mana saja. Namun, pelatihan online juga dapat membuat saya merasa kurang terlibat dalam proses pembelajaran dan kurang dapat berinteraksi dengan instruktur dan rekan-rekan.

Secara keseluruhan, saya merasa bahwa pelatihan offline lebih efektif dalam memahami materi yang kompleks dan memerlukan interaksi langsung, sedangkan pelatihan online lebih efektif dalam memahami materi yang lebih dasar dan memerlukan fleksibilitas waktu dan tempat.

Pewawancara:

Metode pelatihan mana yang lebih membantu anda memahami prosedur keselamatan kerja?

Narasumber:

Menurut saya, metode pelatihan offline lebih membantu saya memahami prosedur keselamatan kerja. Hal ini karena pelatihan offline memungkinkan saya untuk berinteraksi langsung dengan instruktur dan rekan-rekan, serta melakukan simulasi dan praktikum yang lebih nyata. Dengan demikian, saya dapat memahami prosedur keselamatan kerja dengan lebih baik dan dapat menerapkannya dalam situasi yang sebenarnya. Selain itu, pelatihan offline juga memungkinkan saya untuk mendapatkan umpan balik yang lebih langsung dan konstruktif dari instruktur dan rekan-rekan, sehingga saya dapat memperbaiki kesalahan dan meningkatkan kemampuan saya dalam memahami prosedur keselamatan kerja.

Pewawancara:

Apa kelebihan dan kekurangan dari masing-masing metode pelatihan?

Narasumber:

Kelebihan dan Kekurangan Metode Pelatihan Offline Kelebihannya yaitu Interaksi langsung dengan instruktur dan rekan-rekan, Simulasi dan praktikum yang lebih nyata, Umpan balik yang lebih langsung dan konstruktif, dan Kemampuan untuk bertanya dan berdiskusi secara langsung. Sedangkan Kekurangan yaitu Waktu dan biaya yang lebih besar, Terbatas oleh lokasi dan jadwal, dan Kurang fleksibilitas waktu dan tempat

Kelebihan dan Kekurangan Metode Pelatihan Online Kelebihannya yaitu Fleksibilitas waktu dan tempat, Biaya yang lebih rendah, Akses ke materi pelatihan yang lebih luas, dan Kemampuan untuk mempelajari materi secara mandiri. Sedangkan Kekurangannya yaitu Kurang interaksi langsung dengan instruktur dan rekan-rekan, Simulasi dan praktikum yang kurang nyata, Umpan balik yang kurang langsung dan konstruktif, dan Kemampuan untuk bertanya dan berdiskusi yang kurang efektif

Pewawancara:

Apakah anda merasa kombinasi pelatihan *offline* dan *online* (*blended learning*) akan lebih efektif?

Narasumber:

Ya, saya merasa bahwa kombinasi pelatihan offline dan online (*blended learning*) akan lebih efektif. Dengan demikian, saya dapat memanfaatkan kelebihan dari kedua metode pelatihan tersebut dan mempelajari materi dengan lebih efektif dan efisien.

Pewawancara:

Apa saran anda untuk meningkatkan pelatihan *basic safety* di PT Semen Tonasa?

Narasumber:

Saya sarankan untuk meningkatkan pelatihan basic safety di PT Semen Tonasa dengan menggunakan metode blended learning, menambahkan simulasi dan praktikum, serta melakukan evaluasi dan umpan balik secara teratur.

6. Transkrip Wawancara *Senior Manager* Usia 41 Tahun Untuk Manajemen Tentang Evaluasi Pelatihan Departemen Pengadaan

Tanggal Wawancara 07 November 2024

Pewawancara:

Bagaimana metode evaluasi yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pelatihan *offline* dan *online*?

Narasumber:

Metode evaluasi yang digunakan adalah melalui tes pengetahuan, umpan balik dari peserta, evaluasi kinerja, dan analisis data hasil pelatihan.

Pewawancara:

Apa hasil evaluasi yang paling menonjol dari pelatihan *basic safety*?

Narasumber:

Hasil evaluasi yang paling menonjol dari pelatihan basic safety adalah peningkatan kesadaran dan pemahaman peserta tentang pentingnya keselamatan kerja, serta penurunan angka kecelakaan kerja di tempat kerja.

Pewawancara:

Bagaimana *feedback* peserta digunakan untuk meningkatkan pelatihan dimasa mendatang

Narasumber:

Feedback peserta digunakan untuk meningkatkan pelatihan dengan cara merevisi materi pelatihan, meningkatkan kualitas instruktur, dan menambahkan aktivitas pelatihan yang lebih interaktif dan efektif.

Pewawancara:

Apakah hasil pelatihan berdampak pada peningkatan pemahaman dan keterampilan karyawan ?

Narasumber:

Ya, hasil pelatihan menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam pemahaman dan keterampilan karyawan, terutama dalam hal keselamatan kerja dan prosedur darurat.

**7. Transkrip Wawancara Karyawan Usia 34 Tahun Untuk pelatihan secara online dan offline K3 di PT Semen Tonasa
Departemen k3
Tanggal Wawancara 07 November 2024**

Pewawancara:

Bagaimana Anda menilai pengalaman pelatihan K3 secara online dan offline?

Narasumber:

Saya menilai pengalaman pelatihan K3 secara online dan offline sangat baik. Pelatihan online memberikan saya fleksibilitas waktu dan tempat, sedangkan pelatihan offline memberikan saya kesempatan untuk berinteraksi langsung dengan instruktur dan rekan-rekan.

Pewawancara:

Apakah Anda merasa bahwa pelatihan K3 secara online dan offline memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing?

Narasumber:

Ya, saya merasa bahwa pelatihan K3 secara online dan offline memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Pelatihan online lebih fleksibel, namun pelatihan offline memberikan interaksi yang lebih langsung dan efektif.

Pewawancara:

Bagaimana Anda menilai kualitas materi pelatihan K3 secara online dan offline?

Narasumber:

Saya menilai kualitas materi pelatihan K3 secara online dan offline sangat baik. Materi yang disajikan relevan dengan kebutuhan kami sebagai karyawan **PT Semen Tonasa**.

Pewawancara:

Apakah Anda merasa bahwa pelatihan K3 secara online dan offline dapat

meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Anda?

Narasumber:

Ya, saya merasa bahwa pelatihan K3 secara online dan offline dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya. Saya dapat memahami pentingnya keselamatan kerja dan cara-cara untuk mencegah kecelakaan.

Pewawancara:

Bagaimana Anda menilai dampak pelatihan K3 secara online dan offline terhadap kinerja Anda di tempat kerja?

Narasumber:

Saya menilai dampak pelatihan K3 secara online dan offline terhadap kinerja saya di tempat kerja sangat signifikan. Saya dapat meningkatkan kesadaran dan pemahaman saya tentang pentingnya keselamatan kerja.

**8. Transkrip Wawancara Cleaning Service Usia 40 Tahun Untuk pelatihan karyawan Cleaning Service yang terkait dengan Basic Safety di PT Semen Tonasa
Departemen LND
Tanggal Wawancara 04 November 2024**

Pewawancara:

Bagaimana Anda menilai pentingnya keselamatan kerja dalam pekerjaan Cleaning Service?

Narasumber:

Saya menilai keselamatan kerja sangat penting dalam pekerjaan Cleaning Service karena pekerjaan ini melibatkan penggunaan bahan kimia dan peralatan yang dapat membahayakan jika tidak digunakan dengan benar.

Pewawancara:

Apakah Anda merasa bahwa pelatihan Basic Safety dapat membantu Anda dalam melakukan pekerjaan Cleaning Service dengan lebih aman?

Narasumber:

Ya, saya merasa bahwa pelatihan Basic Safety dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan Cleaning Service dengan lebih aman karena saya dapat memahami cara-cara untuk mencegah kecelakaan dan mengurangi risiko.

Pewawancara:

Bagaimana Anda menilai kualitas materi pelatihan Basic Safety yang terkait dengan pekerjaan Cleaning Service?

Narasumber:

Saya menilai kualitas materi pelatihan Basic Safety yang terkait dengan pekerjaan Cleaning Service sangat baik karena materi yang disajikan relevan dengan kebutuhan saya sebagai petugas Cleaning Service di PT Semen Tonasa.

Pewawancara:

Apakah Anda merasa bahwa pelatihan Basic Safety dapat membantu Anda dalam mengidentifikasi dan mengurangi risiko dalam pekerjaan Cleaning Service?

Narasumber:

Ya, saya merasa bahwa pelatihan Basic Safety dapat membantu saya dalam mengidentifikasi dan mengurangi risiko dalam pekerjaan Cleaning Service karena saya dapat memahami cara-cara untuk mencegah kecelakaan dan mengurangi risiko.

Pewawancara:

Bagaimana Anda menilai dampak pelatihan Basic Safety terhadap kinerja Anda dalam melakukan pekerjaan Cleaning Service?

Narasumber:

Saya menilai dampak pelatihan Basic Safety terhadap kinerja saya dalam melakukan pekerjaan Cleaning Service sangat signifikan karena saya dapat meningkatkan kesadaran dan pemahaman saya tentang pentingnya keselamatan kerja dan mengurangi risiko kecelakaan.

**9. Transkrip Wawancara Karyawan Usia 27 Tahun Untuk pelatihan pelatihan Basic Safety secara online dan offline di PT Semen Tonasa:
Departemen SDM
Tanggal Wawancara 04 November 2024**

Pewawancara:

Bagaimana Anda menilai efektifitas pelatihan Basic Safety secara online dan offline dalam meningkatkan kesadaran keselamatan kerja karyawan?

Narasumber:

Saya menilai bahwa pelatihan Basic Safety secara online dan offline sangat efektif dalam meningkatkan kesadaran keselamatan kerja karyawan. Karyawan dapat memahami cara-cara untuk mencegah kecelakaan dan mengurangi risiko.

Pewawancara:

Apakah Anda merasa bahwa pelatihan Basic Safety secara online dan offline dapat membantu meningkatkan kualitas SDM di PT Semen Tonasa?

Narasumber:

Ya, saya merasa bahwa pelatihan Basic Safety secara online dan offline dapat membantu meningkatkan kualitas SDM di PT Semen Tonasa. Karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam melakukan pekerjaan dengan aman.

Pewawancara:

Bagaimana Anda menilai kualitas materi pelatihan Basic Safety yang disajikan secara online dan offline?

Narasumber:

Saya menilai bahwa kualitas materi pelatihan Basic Safety yang disajikan secara online dan offline sangat baik. Materi yang disajikan relevan dengan kebutuhan karyawan dan dapat membantu mereka memahami cara-cara untuk mencegah kecelakaan dan mengurangi risiko.

Pewawancara:

Apakah Anda merasa bahwa pelatihan Basic Safety secara online dan offline dapat membantu meningkatkan kesadaran keselamatan kerja karyawan di PT Semen Tonasa?

Narasumber:

Ya, saya merasa bahwa pelatihan Basic Safety secara online dan offline dapat membantu meningkatkan kesadaran keselamatan kerja karyawan di PT Semen Tonasa. Karyawan dapat memahami pentingnya keselamatan kerja dan cara-cara untuk mencegah kecelakaan dan mengurangi risiko.

Pewawancara:

Bagaimana Anda menilai dampak pelatihan Basic Safety secara online dan offline terhadap kinerja karyawan di PT Semen Tonasa?

Narasumber:

Saya menilai bahwa dampak pelatihan Basic Safety secara online dan offline terhadap kinerja karyawan di PT Semen Tonasa sangat signifikan. Karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja mereka dan mengurangi risiko kecelakaan.

**10. Transkrip Wawancara Karyawan Usia 30 Tahun Untuk pelatihan pelatihan Basic Safety secara online dan offline di PT Semen Tonasa:
Departemen Pengadaan
Tanggal Wawancara 11 November 2024**

Pewawancara:

Bagaimana Anda menilai pentingnya pelatihan Basic Safety dalam proses pengadaan barang dan jasa di PT Semen Tonasa?

Narasumber:

Saya menilai bahwa pelatihan Basic Safety sangat penting dalam proses pengadaan barang dan jasa di PT Semen Tonasa karena dapat membantu meningkatkan kesadaran keselamatan kerja dan mengurangi risiko kecelakaan.

Pewawancara:

Apakah Anda merasa bahwa pelatihan Basic Safety secara online dan offline dapat membantu meningkatkan kualitas pengadaan barang dan jasa di PT Semen Tonasa?

Narasumber:

Ya, saya merasa bahwa pelatihan Basic Safety secara online dan offline dapat membantu meningkatkan kualitas pengadaan barang dan jasa di PT Semen Tonasa. Karyawan dapat memahami cara-cara untuk mencegah kecelakaan dan mengurangi risiko.

Pewawancara:

Bagaimana Anda menilai kualitas materi pelatihan Basic Safety yang disajikan secara online dan offline?

Narasumber:

Saya menilai bahwa kualitas materi pelatihan Basic Safety yang disajikan secara online dan offline sangat baik. Materi yang disajikan relevan dengan kebutuhan karyawan dan dapat membantu mereka memahami cara-cara untuk mencegah kecelakaan dan mengurangi risiko.

Pewawancara:

Apakah Anda merasa bahwa pelatihan Basic Safety secara online dan offline dapat membantu meningkatkan kesadaran keselamatan kerja karyawan di PT Semen Tonasa?

Narasumber:

Ya, saya merasa bahwa pelatihan Basic Safety secara online dan offline dapat membantu meningkatkan kesadaran keselamatan kerja karyawan di PT Semen Tonasa. Karyawan dapat memahami pentingnya keselamatan kerja dan cara-cara untuk mencegah kecelakaan dan mengurangi risiko.

Pewawancara:

Bagaimana Anda menilai dampak pelatihan Basic Safety secara online dan offline terhadap proses pengadaan barang dan jasa di PT Semen Tonasa?

Narasumber:

Saya menilai bahwa dampak pelatihan Basic Safety secara online dan offline terhadap proses pengadaan barang dan jasa di PT Semen Tonasa sangat signifikan. Karyawan dapat meningkatkan kualitas pengadaan barang dan jasa dan mengurangi risiko kecelakaan.